



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ



# Многофункциональное наставничество: эстафета знаний и опыта



Трансляция и запись вебинара:

<https://youtu.be/RHRcZGqtVuU>

Методическая суббота руководителя ОО

01.11.2021

**КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ**



**КАЧЕСТВО СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Направления повышения квалификации, в которых нуждается около 80% российских учителей (по результатам TIMSS-2019):**



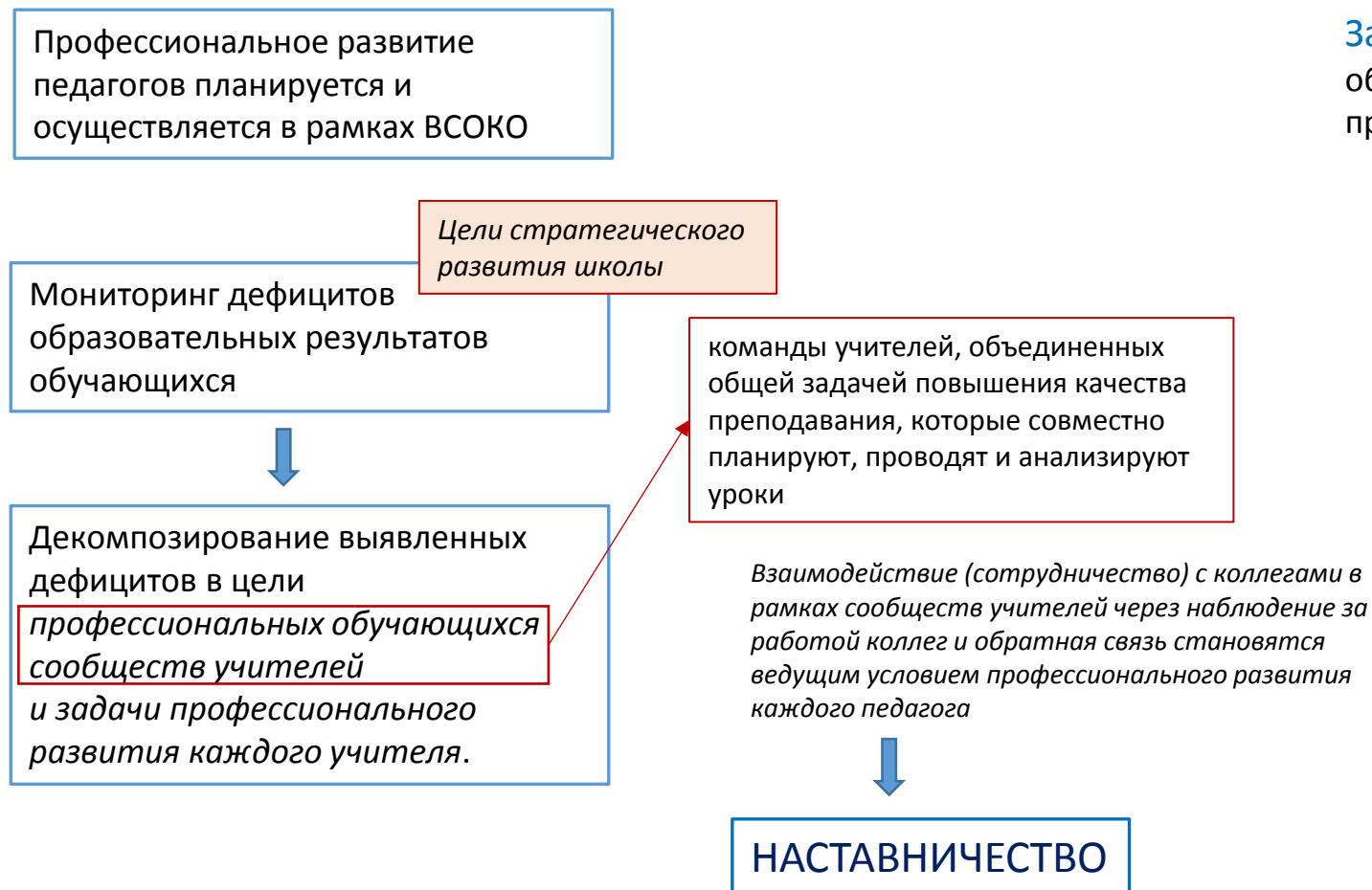
- ✓ Использование ИКТ в учебном процессе
- ✓ Развитие критического мышления и исследовательских навыков
- ✓ Учет индивидуальных потребностей учащихся



## Ключевые принципы системы поддержки педагогов:

- *практика адресного применения мер поддержки*
- *организация непрерывного профессионального развития педагогов на рабочем месте*

## Модель методической системы повышения качества образования в образовательных организациях

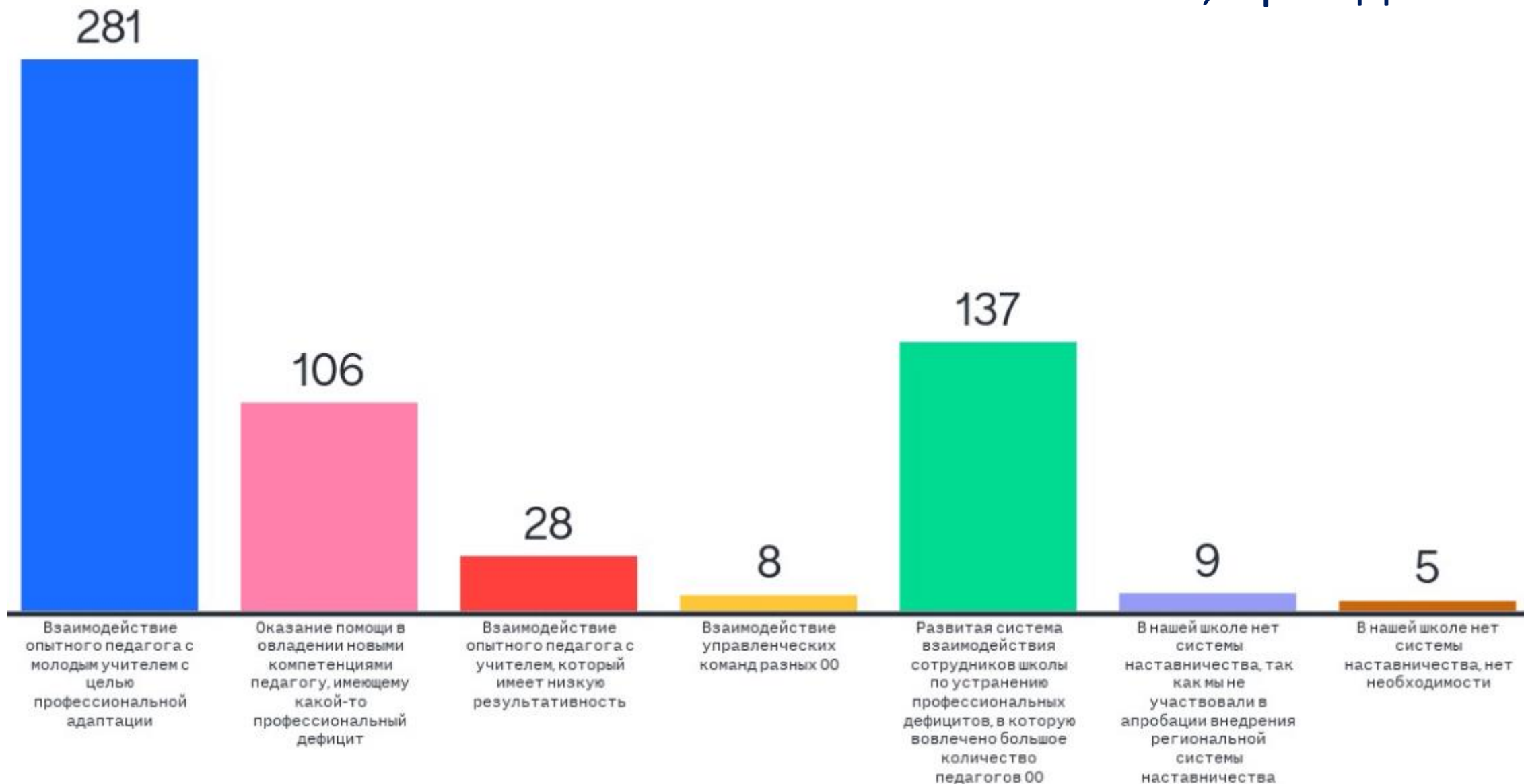


### Задача руководителя ОО

обеспечение условий для непрерывного профессионального развития каждого педагога

- ✓ Директор школы несет ответственность за планирование и регулирование деятельности педагогических команд.
- ✓ В школе создаются рабочие группы: за каждым завучем закрепляется педагогическая команда.
- ✓ К научно-методическому сопровождению деятельности профессиональных обучающихся сообществ учителей привлекаются специалисты (учёные, методисты).
- ✓ В фокусе внимания – каждый учитель (адресная методическая помощь и поддержка).

# 1. Наставничество в вашей школе – это, прежде всего:



# Возрождение традиций наставничества



2017, 2018 гг. – I, II международные конференции [Global Mentori](#)



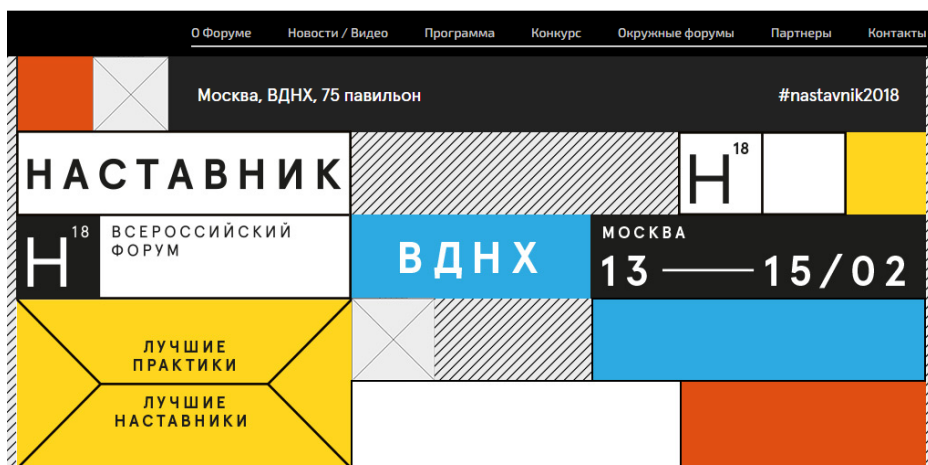
Международная конференция по наставничеству, площадка для обмена опытом среди зарубежных и российских профессионалов в этой сфере. Конференция призвана объединить профессиональное сообщество для максимально эффективного развития наставничества как инструмента социальной, образовательной и профессиональной адаптации, достижения успеха и благосостояния



2018 г. – Всероссийский форум «Наставник-2018» - [проект агентства стратегических инициатив](#)



Форум объединил несколько тысяч человек, вовлеченных в практики наставничества: действующих наставников на предприятиях, представителей HR-департаментов крупнейших государственных и бизнес-корпораций, органов федеральной и региональной власти, сотрудников некоммерческих организаций и образовательных учреждений.



## Опыт Самарской области



В 2018 г. Президент России В. В. Путин вручил знак отличия «За наставничество» почетному жителю Самарской области, ректору СамГМУ, академику Г. П. Котельникову

Знак отличия «За наставничество» учреждён Указом Президента Российской Федерации В. В. Путина от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“»

Согласно положению, знак вручается лучшим наставникам молодежи из числа высококвалифицированных работников промышленности, сельского хозяйства, транспорта, инженерно-техническим работникам, государственным и муниципальным служащим, учителям, преподавателям и другим работникам образовательных организаций, врачам, работникам культуры и деятелям искусства "за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет".

## Многофункциональное наставничество: эстафета знаний и опыта

- 1. Внедрение региональной программы многофункционального наставничества**  
**Карпова Юлия Викторовна**, руководитель Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАУ ДПО СО ИРО, к.п.н.
- 2. Модель многофункционального наставничества в системе образования Самарской области**  
**Сорокина Ирина Владимировна**, заведующий кафедрой педагогики и психологии ГАУ ДПО СО ИРО, к.п.н., доцент
- 3. Внедрение региональной модели многофункционального наставничества (из опыта работы ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.-д. ст. Клявлино)**  
**Харымова Людмила Николаевна**, директор ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.-д. ст. Клявлино
- 4. Наставничество как механизм эффективного взаимодействия образовательных организаций**  
**Бражникова Татьяна Степановна**, директор МБУ «Школа №89»,  
**Юдина Татьяна Валентиновна**, директор МБУ «Школа №33»
- 5. Информационно-техническое сопровождение региональной многофункциональной модели наставничества. Модуль «Наставничество» в системе АИС «Кадры в образовании. Самарская область»**  
**Галкина Евгения Сергеевна**, директор Регионального центра трудовых ресурсов

РСНМС

Региональная система  
научно-методического  
сопровождения  
педагогических работников  
и управленческих кадров  
Самарской области



# Внедрение региональной программы многофункционального наставничества

**Карпова Юлия Викторовна, к.п.н.,**  
руководитель Центра непрерывного  
повышения профессионального мастерства  
педагогических работников ГАУ ДПО СО ИРО

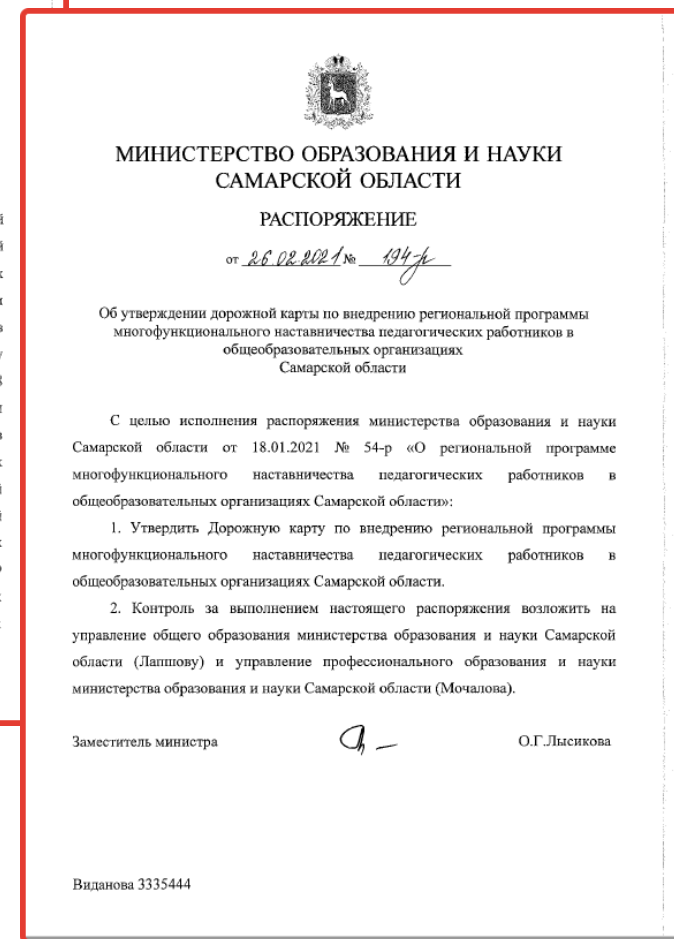
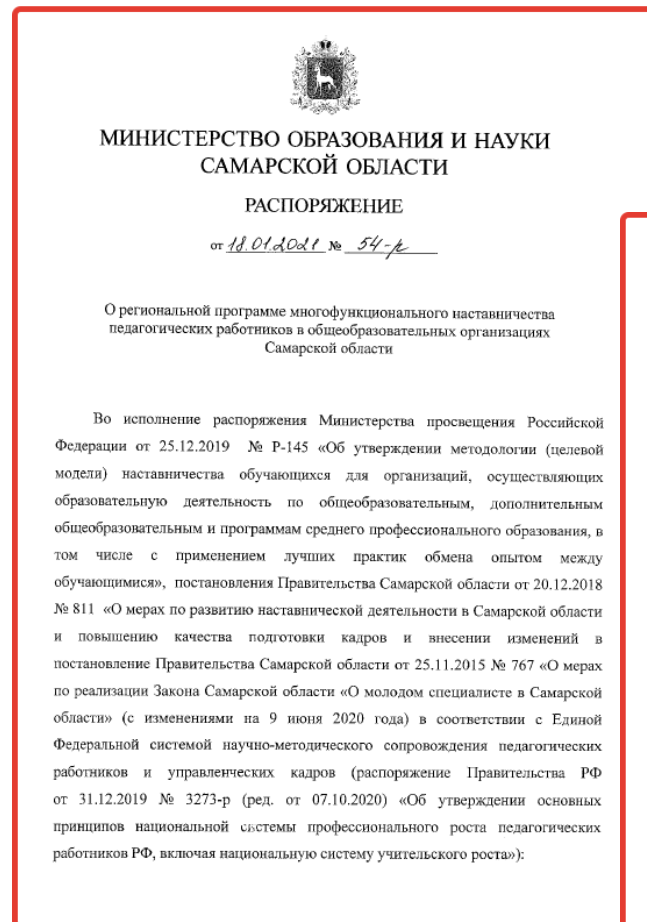
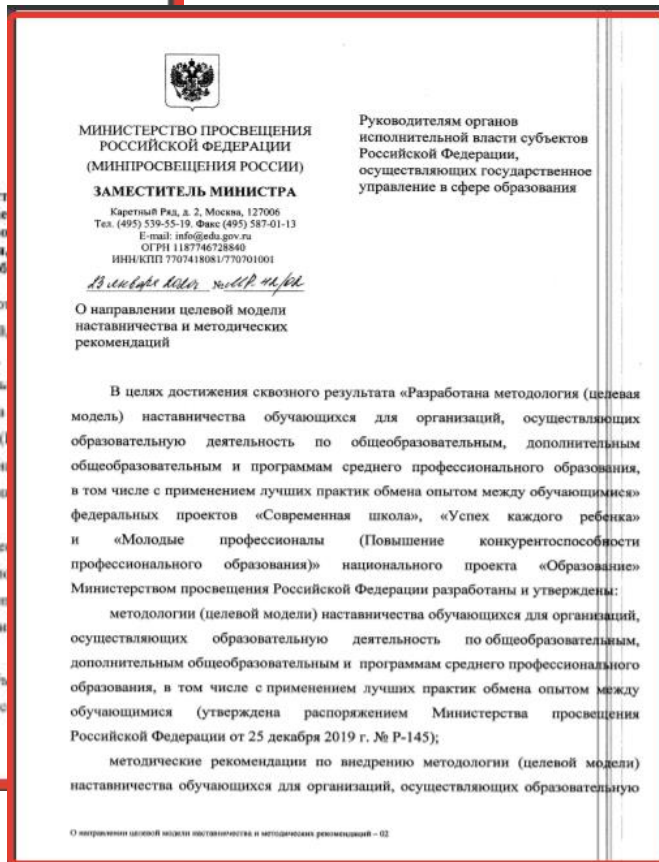
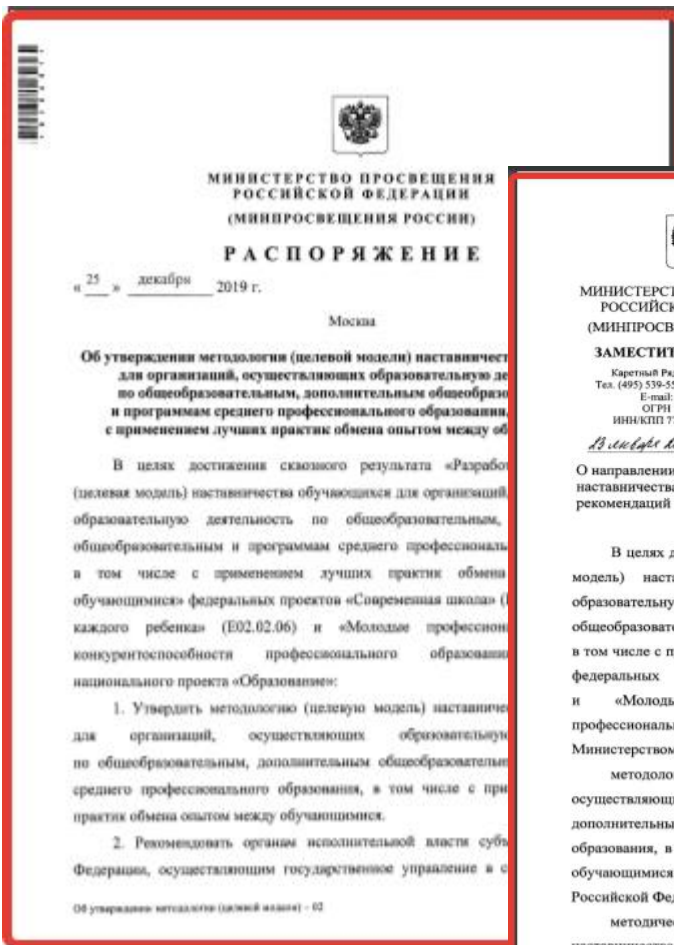




# Управление процессом внедрения и реализации региональной программы многофункционального наставничества в ОО



# Нормативно-правовое обеспечение реализации региональной программы наставничества в Самарской области



# Функции управления процессом внедрения и реализации региональной программы многофункционального наставничества

## Министерство образования и науки Самарской области

- осуществляет координацию внедрения региональной программы многофункционального наставничества;
- обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению региональной программы многофункционального наставничества;
- координирует работу Регионального наставнического центра;
- обеспечивает развитие инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества

## ЦНППМ (Региональный центр наставничества)

- осуществляет организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения региональной программы многофункционального наставничества в ОУ;
- разрабатывает предложения по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения региональной программы многофункционального наставничества в ОУ;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;
- организует образовательные события по поддержке профессиональной активности, самореализации и обмена опытом наставников и наставляемых;
- осуществляет мониторинг реализации программ наставничества в территориальных управлениях министерства образования и науки Самарской области;
- обеспечивает реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;
- координирует деятельность ресурсных центров и территориальных управлений МОиН СО по внедрению региональной программы наставничества;
- анализирует результаты реализации программ наставничества в ОУ и территориальных управлениях МОиН СО

## Региональный центр трудовых ресурсов

- обеспечивает информационно-техническое сопровождение программы наставничества через использование системы АИС «Кадры в образовании»;
- обеспечивает доступ ответственных сотрудников Центра повышения непрерывного профессионального мастерства СИПКРО к информации из базы данных о наставниках общеобразовательных организаций Самарской области;
- осуществляет персонализированный учет школьников, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества через систему АИС «Кадры в образовании».

# Функции управления процессом внедрения и реализации региональной программы многофункционального наставничества

Территориальные управления  
министерства образования и  
науки Самарской области,  
Департаменты образования  
городских округов Самара и  
Тольятти

- разрабатывают и утверждают нормативные правовые акты, направленные на реализацию задач региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в подведомственных общеобразовательных организациях, определяют должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством в подведомственных общеобразовательных организациях;
- обеспечивают реализацию мероприятий дорожной карты внедрения региональной программы многофункционального наставничества в подведомственных общеобразовательных организациях;
- обеспечивают организационное сопровождение реализации программ наставничества в подведомственных общеобразовательных организациях;
- обеспечивают внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;
- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества в округе;
- формируют базы данных программ наставничества и лучших практик в подведомственных общеобразовательных организациях;
- создают условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в региональной программе многофункционального наставничества.

Ресурсные центры

- осуществляет организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения региональной программы многофункционального наставничества в ОУ;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов, а также лучших практик в образовательном округе;
- разрабатывает предложения по совершенствованию региональной системы внедрения региональной программы многофункционального наставничества в ОУ;
- организует образовательные события по поддержке профессиональной активности, самореализации и обмена опытом наставников и наставляемых в образовательном округе;
- осуществляет мониторинг реализации программ наставничества в образовательном округе;
- анализирует результаты реализации программ наставничества в образовательном округе

Общеобразовательные  
организации

- разрабатывают (в рамках своей компетенции) и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения региональной программы многофункционального наставничества в образовательной организации;
- разрабатывают и реализуют программы наставничества в соответствии с утверждённой моделью и методическими рекомендациями регионального центра наставничества;
- привлекают, обучают и контролируют деятельность наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначают куратора внедрения региональной программы многофункционального наставничества в образовательной организации;
- обеспечивают инфраструктурное и материально-техническое сопровождение реализации программ наставничества;
- осуществляют персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);
- формируют базы данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечивают условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой программы наставничества, в формате непрерывного образования.

## Показатели федерального проекта «Современная школа» в 2021 году

N	Наименование индикатора/показателя	План, минимальное значение в год	Фактическое значение (Самарская область)
6.	Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	20% школ субъекта Российской Федерации	26%
7.	Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства	20% школ субъекта Российской Федерации	15%

*Из всех возможных **форм ролевых моделей 80% школ выбрали взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист» (учитель-предметник – учитель-предметник)***

## 2. Проранжируйте способы устранения профессиональных дефицитов педагогов (управленческих команд), начиная с наиболее эффективного





# Модель многофункционального наставничества в системе образования Самарской области

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

# Наставник в образовании

1. Опытный педагог, имеющий высокие результаты профессиональной деятельности
2. Преданный своей профессии, заинтересованный в развитии своей организации.
3. Готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия
4. Берущий на себя ответственность за другого человека, помогающий ему преодолеть профессиональные затруднения, помогающий ему реализовать свой потенциал



## Классическое наставничество

## Опытный педагог – молодой педагог

обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение молодого педагога в выполнение должностных обязанностей и в деятельность организации

➤ *долгосрочное индивидуальное наставничество*



# Система наставничества в образовательной организации

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

**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)**

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

**УРОВНИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА:**

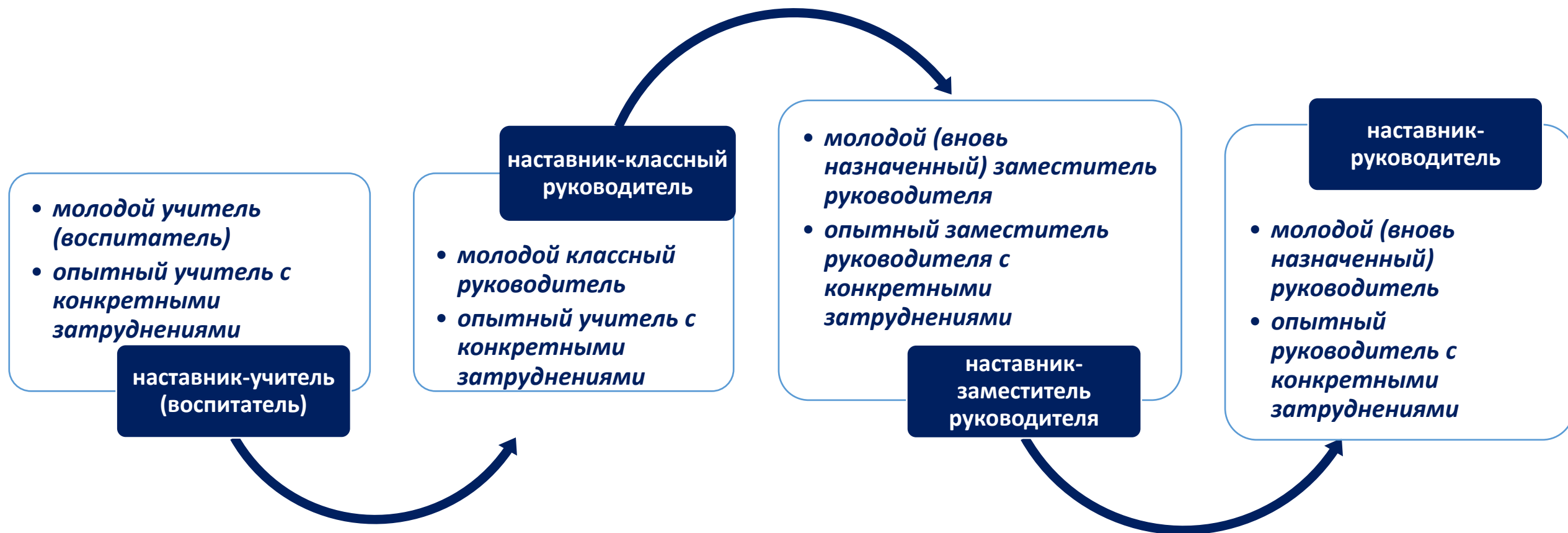
**СПЕЦИАЛИСТ → ПРОФЕССИОНАЛ → МАСТЕР**

**ВЕКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА:**

**УЧИТЕЛЬ → ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ → РУКОВОДИТЕЛЬ**

# НАСТАВНИК

- 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, закреплённые приказом руководителя

# НАСТАВНИК

- 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



*\*ИОМ - индивидуальная образовательный маршрут*

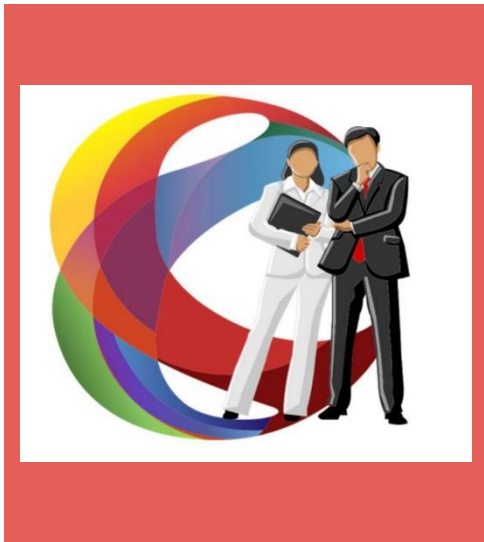
**!!! Использование потенциальных возможностей профессионалов и суперпрофессионалов в программе наставничества**

# НАСТАВЛЯЕМЫЙ (СТАЖЁР)

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



# Этапы организации наставничества в ОО



1

- Подготовка условий для запуска программы наставничества

2

- Формирование базы наставников и наставляемых

3

- Формирование наставнических пар, триад или групп

4

- Организация обучения наставников

5

- Организация работы наставнических пар или групп

6

- Завершение наставничества

7

- Подведение итогов, демонстрация результатов наставничества

«Трудность есть выражение противоречия между необходимостью выполнения определённой деятельности и недостаточностью знаний и умений, обеспечивающих успешность этого выполнения» (А.Ю. Панасюк)

## Классификация профессиональных затруднений

### Типы затруднений

- общие, типичные
- индивидуальные, специфичные

### Группы затруднений

- личностные, организационные, методические

### Плоскости проблемы

- когнитивная, эмоциональная, поведенческо-деятельностная

### Уровень затруднений

- высокий, средний, низкий

### Степень затруднений

- временное, хроническое, кризисное

Актуальными профессиональные дефициты становятся, если:

1) существенно влияют на результативность и эффективность деятельности;

2) в нормативных документах, фундаментальной педагогической науке, в передовой педагогической практике зафиксированы как качественные характеристики эффективной образовательной деятельности

**Профессиональные дефициты** – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающих типичные затруднения в реализации определённых задач образовательной деятельности

# I. Подготовительный этап

*«Если педагогика хочет воспитать человека во всех отношениях, то она должна прежде узнать его тоже во всех отношениях» (К.Д. Ушинский)*

## Создается группа педагогов-аналитиков (исследователей)

- ✓ Отбор или разработка диагностических инструментов: анкеты, опросники, тесты для педагогов
- ✓ Проведение диагностики всех педагогов школы
- ✓ Обработка и анализ результатов диагностики
- ✓ Информирование педагогов школы о результатах диагностики
- ✓ Дифференциация педагогов по результатам диагностики
- ✓ Коучинговые беседы

### Разработка и оформление документов:

- ✓ Положение о системе многофункционального наставничества в ОО
- ✓ Программа внедрения многофункционального наставничества ОО, дорожная карта
- ✓ Приказ о назначении куратора программы наставничества в ОО

Стартовой точкой цикла является диагностика профессиональных возможностей и дефицитов педагогов, формирование запросов (директор, педагоги) на информационные и методические ресурсы

Выявление сильных сторон профессиональной деятельности педагогов, их затруднений (профессиональных дефицитов), запросов



# ИЗУЧЕНИЕ ЗАТРУДНЕНИЙ ПЕДАГОГОВ ШКОЛЫ В ОРГАНИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

## Индивидуальная карта профессиональных затруднений педагога

Умения, которыми должен владеть педагог	Не владею	Испытываю затруднения	Владею свободно
Умение осуществлять лично-ориентированное целеполагание образовательной деятельности			
Умение организовать помощь обучающимся в осознании личного смысла изучения учебного материала			
Умение применять формирующее оценивание на уроке			
Умение организовывать продуктивную УПД обучающихся			

Результаты изучения затруднений учителей являются основой для определения содержания как внутришкольной методической работы, так и работы муниципальной методической службы

## Опросник выбора ролевых позиций педагогов, определение их запросов и возможностей

- ✓ Какими профессиональными знаниями хотели бы овладеть в ближайшее время?
- ✓ Чему хотели бы научиться в первую очередь?
- ✓ Чему могли бы научить своих коллег? Каким опытом могли бы поделиться? Через какие формы методической работы могли бы это сделать?
- ✓ Какими знаниями могли бы поделиться со своими коллегами? Через какие формы методической работы могли бы это сделать?

**Коучи** (англ. – тренер) развивают сильные стороны педагогов, в совместном взаимодействии помогают найти наиболее эффективные способы достижения цели. Их принято называть «тренерами успеха».

**Коуч** (партнёр, актуализатор, вдохновитель, фасилитатор) анализирует посредством открытых вопросов обращённых к внутренним ресурсам, вызывающим субъектную активность в достижении успеха и сопровождает человека в долговременном индивидуально-личностном развитии.

Коучинг – это профессиональная помощь педагогу в определении направлений его профессионально-личностного развития или роста.

# КОУЧИНГ

В данном контексте речь идёт о проведении регулярных бесед директора, завуча или руководителя МО с учителями, в ходе которых обсуждаются цели и задачи профессионального развития, планируются способы решения задач и критерии достижения целей.

## АЛГОРИТМ КОУЧИНГОВОЙ БЕСЕДЫ

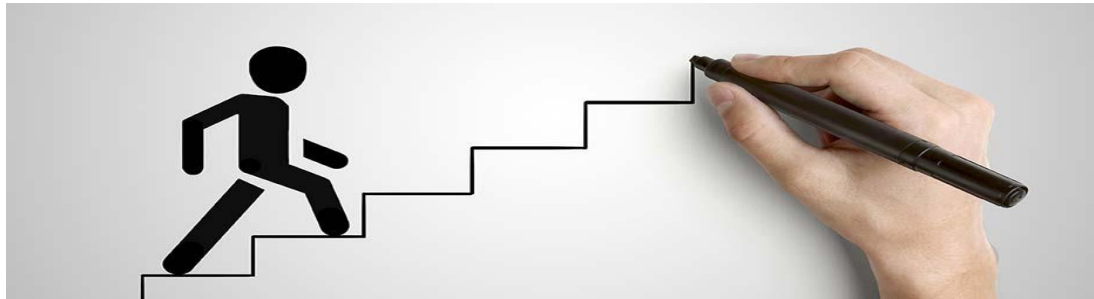
1. Создание доверительных отношений: *Как Вы себя чувствуете? Расположены ли Вы поговорить о профессиональном развитии? Что именно хотели бы обсудить сегодня?*
2. Обсуждение цели профессионального развития и её важности, актуальности для учителя, разработка критериев достижения цели: *Какой цели профессионального развития хотели бы достигнуть в этом году? Как, по каким критериям поймёте, что эта цель достигнута?*
3. Разговор о текущей ситуации и выявление противоречий, мотивирующих к её изменению: *Какова ситуация сейчас? Что помогает или мешает профессиональному развитию? Что хотелось бы изменить? Почему эти изменения важны здесь и сейчас?*

# КОУЧИНГ

## АЛГОРИТМ КОУЧИНГОВОЙ БЕСЕДЫ

4. Разработка возможных способов достижения цели и выбор наиболее эффективных из них: *Какие способы достижения цели можно было бы использовать? Как вы хотите двигаться к цели?*
5. Составление плана первоочередных действий по достижению цели: *Что будете делать в первую очередь?*
6. Обсуждение важности и ценности разговора о профессиональном развитии и его итогов: *Что полезно было бы в разговоре о профессиональном развитии?*

В соответствии с этим алгоритмом, в течение учебного года может обсуждаться продвижение педагога в достижении цели, трудности и возникшие препятствия.



## II. Формирование базы наставников

*«Личный пример не просто лучший метод убеждения, а единственный» (Альберт Швейцер)*

- ✓ Кураторские беседы с потенциальными наставниками
- ✓ Оформление списка наставников с указанием их ролевой позиции (куратор, наставник-предметник, тьютор, ментор, коуч)
- ✓ Заполнение установленных форм в АИС «Кадры в образовании»

- ✓ **добровольность**
- ✓ **ответственность**

## III. Формирование наставнических пар, триад, групп

*«Иногда наш огонь гаснет, но другой человек, снова раздувает его. Каждый из нас в глубочайшем долгу перед тем, кто не дал этому огню погаснуть» (Альберт Швейцер)*

**Все педагоги объединяются в пары, триады, малые и большие группы с разными функциональными задачами**

- ✓ Оформление соглашения между наставником и наставляемым о сотрудничестве
- ✓ Оформление приказов о закреплении форм и ролевых моделей наставничества в ОО
- ✓ Заполнение установленных форм в АИС «Кадры в образовании»

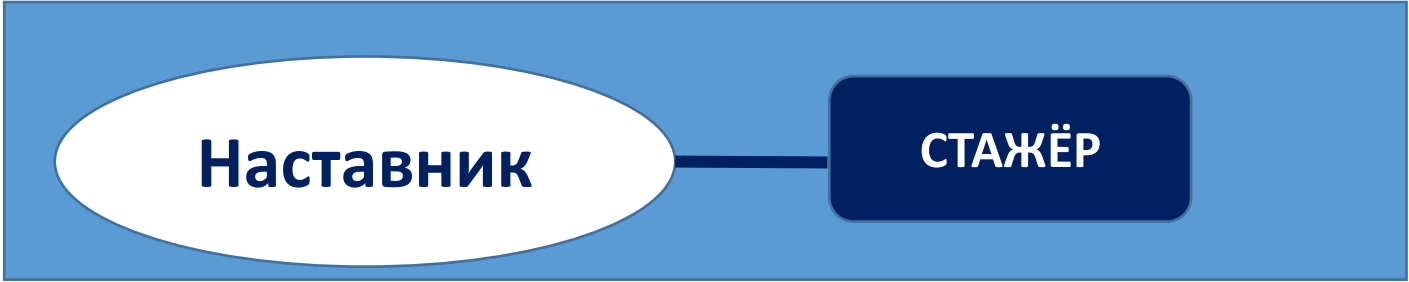
- ✓ **добровольность**
- ✓ **ответственность**
- ✓ **открытость**



**МАЛАЯ ГРУППА**



**ТРИАДА**



**ДИАДА**

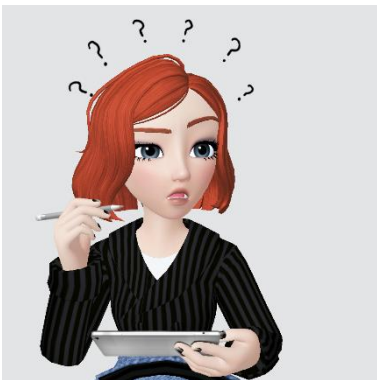
# Вариации организационных форм

## диады

- ментор-стажёр
- тьютор -стажёр
- коуч-стажёр
- наставник-стажёр

## триады

- ментор-стажёр-стажёр
- тьютор-стажёр-стажёр
- куратор-учитель-учитель
- коуч-стажёр-стажёр
- тьютор-коуч-стажёр
- ментор-тьютор-стажёр
- ментор-тьютор-тьютор и т.д.



## IV. Обучение наставников

*«Жизнь – это всегда движение вперёд, и необходимо знать не только то, что делать сегодня, но и куда идти завтра»*

**Все наставники включаются в процесс обучения наставнической деятельности**

- ✓ Стратегические и проектировочные сессии
- ✓ Самообразование (ИОМ)
- ✓ Обучение на КПК, на рабочем месте с помощью наставников (предметников, тьюторов, менторов, кураторов)
- ✓ Профессиональное общение, обмен опытом между наставниками
- ✓ Участие в профессиональном конкурсе «Наставник в системе образования Самарской области»

Необходимые источники информационных и методических ресурсов подбираются с использованием *карты возможностей повышения квалификации*, на основе которой формируется *ресурсная карта для школы*, включающая конкретные учреждения и организации — провайдеры образовательных услуг и формы предоставляемых ими услуг (названия конкретных курсов, проектов, стажировок и т. д.).

**Целеустремлённость. Инициативность. Активность. Мобильность.  
Ответственность.**



# V. Организационно-деятельностный этап

*«Если у тебя нет своей цели в жизни, то ты будешь вынужден работать на того, у кого она есть» (Роберт Энтони)*

**Оперативные кураторские встречи с наставническими парами, триадами, малыми группами**

- ✓ Оформление индивидуальных программ наставничества, ИОМ наставляемых
- ✓ Самообразование, методическое творчество
- ✓ Совместное проектирование, реализация и оценка результативности профессиональной деятельности
- ✓ Обучение на КПК, на рабочем месте с помощью наставников (предметников, тьюторов, менторов, кураторов)
- ✓ Фиксация своих профессиональных достижений

Необходимые источники информационных и методических ресурсов подбираются с использованием *карты возможностей повышения квалификации*, на основе которой формируется *ресурсная карта для школы*, включающая конкретные учреждения и организации — провайдеры образовательных услуг и формы предоставляемых ими услуг (названия конкретных курсов, проектов, стажировок и т. д.).

***Целеустремлённость. Инициативность. Активность. Мобильность.  
Инструментальность. Продуктивность. Ответственность***

# VI. Завершение наставничества

*«Целью внедрения инноваций не всегда бывает первенство и лидерство в своей сфере, главное – быть лучшим» (Ричард Брэнсон)*

- ✓ Диагностика результативности (анкеты, опросники, тесты)
- ✓ Оформление отчетов наставников и наставляемых (стажёров)
- ✓ Заполнение установленных форм в личных кабинетах АИС «Кадры в образовании»

- ✓ Продуктивность
- ✓ Объективность
- ✓ Значимость
- ✓ Новизна

# VII. Подведение итогов наставнической деятельности

Кураторы всех уровней собирают информацию о наставнической деятельности, оценивают её результативность и эффективность, анализируют, поддерживают и распространяют лучшие практики

- ✓ Фестивали, мастер-классы, творческие мастерские и т.д.
- ✓ Фиксация профессиональных достижений педагогов, лучших наставнических практик
- ✓ Система поощрения лучших наставников
- ✓ Оформление отчетов кураторов о реализации программы наставничества

- ✓ Заполнение установленных форм в личных кабинетах АИС «Кадры в образовании»
- ✓ Заполнение установленных форм для сайта ИРО



Обучающие семинары для управленческих команд



## Технологические основы моделирования методической системы «открытого профессионализма» в школе



И.В. Сорокина, к.п.н., доцент, заведующий кафедрой педагогики и психологии

2021 год

1

 [Скачать](#)

Дополнительные материалы

Regionally webinars. Subject x | Methodological support of education x +

sipkro.ru/projects/metodicheskaya-podderzhka-shkol-s-nor/metodicheskaya-podderzhka-obrazovatelnykh-organizatsiy-s-niz

GAU ДПО СО ИРО    ОРГАНИЗАЦИЯ    ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ    НП «ОБРАЗОВАНИЕ»    ...

### Шаг 4. Методический поиск «Попробуй что-нибудь новое!»

Методические продукты деятельности учителей русского языка и математики по совершенствованию качества профессиональной деятельности в целом и образовательной деятельности в частности (авторские программы, методические разработки, дидактические материалы, методические рекомендации, методические инструкции и т.д.)

— [Технологические основы моделирования методической системы «открытого профессионализма» в школе](#)

# Нормативно-правовое обеспечение реализации региональной программы наставничества в ОО

## 1. Локальный акт, которым утверждается внедрение программы многофункционального наставничества:

- ✓ основания для внедрения программы
- ✓ сроки внедрения программы
- ✓ назначение ответственных за внедрение и реализацию программы с описанием обязанностей
- ✓ сроки проведения мониторинга эффективности программы наставничества
- ✓ планируемые результаты внедрения программы
- ✓ утверждение положения о программе наставничества
- ✓ утверждение дорожной карты внедрения программы

## 2. Положение о программе наставничества в ОО может включать в себя:

- ✓ описание форм программ наставничества
- ✓ права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов
- ✓ требования, выдвигаемые к наставникам
- ✓ процедуры отбора и обучения наставников
- ✓ процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)
- ✓ процесс закрепления наставнических пар, триад, малых групп
- ✓ формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества
- ✓ **формы и условия поощрения наставника**
- ✓ **критерии эффективности работы наставника**
- ✓ условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров
- ✓ форму соглашения между наставником и наставляемым
- ✓ формы согласий на обработку персональных данных от участников программы

# Нормативно-правовое обеспечение реализации региональной программы наставничества в ОО

## 3. Дорожная карта реализации программы наставничества:

- ✓ *сроки реализации этапов программ наставничества*
- ✓ *мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программы наставничества*
- ✓ *мероприятия по привлечению наставников к реализации программы наставничества*

## 4. Индивидуальный план:

- ✓ *обозначение профессиональных дефицитов (компетенций) в профессиональной деятельности наставляемого*
- ✓ *цели и задачи наставнической деятельности*
- ✓ *основные способы достижения цели (формы, средства, инструменты и пр.)*
- ✓ *ожидаемые результаты, методики и критерии результативности наставнической деятельности*
- ✓ *перечень методических материалов, обеспечивающих внедрение эффективных управленческих и педагогических практик в повседневную практику наставляемого*
- ✓ *мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом*
- ✓ *мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями*
- ✓ *совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество и др.*



№	Документ	Ссылка
1	Приказ о внедрении региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в ОО	<a href="https://disk.yandex.ru/i/gOH8mruvkiI2uA">https://disk.yandex.ru/i/gOH8mruvkiI2uA</a>
2	Приказ о назначении наставников	<a href="https://disk.yandex.ru/i/k4jXr1TxLTfw7g">https://disk.yandex.ru/i/k4jXr1TxLTfw7g</a>
3	План наставника и индивидуальный образовательный маршрут стажера	<a href="https://disk.yandex.ru/i/w2EDiYCuoncDyA">https://disk.yandex.ru/i/w2EDiYCuoncDyA</a>
4	Журнал наставника	<a href="https://disk.yandex.ru/i/DNd01QkevxZ3mA">https://disk.yandex.ru/i/DNd01QkevxZ3mA</a>
5	Приказ о назначении кураторов реализации программы многофункционального наставничества	<a href="https://disk.yandex.ru/i/Ht71cDejuX9lJg">https://disk.yandex.ru/i/Ht71cDejuX9lJg</a>
6	Приказ об утверждении положения о наставничестве и плана мероприятий	<a href="https://disk.yandex.ru/i/iu7ZCm0uZ_ivDQ">https://disk.yandex.ru/i/iu7ZCm0uZ_ivDQ</a>
7	Примерный план мероприятий, дорожная карта, реализации региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников на учебный год	<a href="https://disk.yandex.ru/i/b4RRB_mBcl8ExA">https://disk.yandex.ru/i/b4RRB_mBcl8ExA</a>
8	Примерный порядок организации системы многофункционального наставничества в образовательной организации	<a href="https://disk.yandex.ru/i/GqhnTDD0GH3RIg">https://disk.yandex.ru/i/GqhnTDD0GH3RIg</a>
9	Примерный функционал куратора внедрения программы наставничества	<a href="https://disk.yandex.ru/i/Fo656xM7Ndp0hA">https://disk.yandex.ru/i/Fo656xM7Ndp0hA</a>
10	Соглашение о сотрудничестве между наставником и наставляемым	<a href="https://disk.yandex.ru/i/XeOVMeqfgeNGbQ">https://disk.yandex.ru/i/XeOVMeqfgeNGbQ</a>

# **Внедрение региональной модели многофункционального наставничества**

**из опыта работы ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.-д. ст. Клявлино**

**Харымова Людмила Николаевна,  
директор ГБОУ СОШ № 2 им. В. Маскина ж.-д. ст. Клявлино**

ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.- ст. Клявлино

Балахоновский филиал	Назаровский филиал	Пронинский филиал	Резяпкинский филиал	Старососнинский филиал
----------------------	--------------------	-------------------	---------------------	------------------------

СП ЦДО «Прометей»	СП «Детский сад Алёнушка»	СП «Детский сад Солнышко»	СП «Детский сад Родничок»	СП «Детский сад Березка»
-------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------	--------------------------

**977-учащихся, 359-воспитанников  
детского сада**

**317 работников школы**

**Педагогических работников-148**

**Учителей- 83**

**Педагогов дополнительного  
образования-28**

**Воспитателей-37**

**Уровни квалификации: высшая-63, первая -59**



## Достижения педагогического коллектива школы (2006 - 2018 гг.)

**Победители** Всероссийского конкурса на денежное поощрение лучших учителей РФ в рамках реализации ПНПО - **17 чел.**

**Победители** областного конкурса долгосрочных воспитательных проектов особой педагогической и общественной значимости – **10 чел.**

**Победители** Всероссийского конкурса «Мой лучший урок» – **15 чел.**

!!! Использование потенциальных возможностей профессионалов в повышении педагогического мастерства педагогических работников через систему наставничества

Приказ МОиН СО № 256-од от 14.08.2019 «О признании в 2019 году организаций, осуществляющих образовательную деятельность и иных действующих в сфере образования организаций, а также объединений, расположенных на территории Самарской области, **региональными инновационными площадками** в сфере образования»

**«Модель наставничества, обеспечивающая непрерывное сопровождение профессионально-личностного роста современного учителя в образовательной организации»**

**Цель РИП:**


разработка и апробирование новой модели наставничества в образовательной организации, обеспечивающей психолого-педагогические условия для непрерывного профессионально-личностного роста каждого учителя


## Задачи РИП:

1. Обновить и/или разработать нормативно-правовую документацию, регламентирующую деятельность системы наставничества.
2. Создать систему отбора и назначения наставников.
3. Сформировать и организовать взаимодействие педагогических групп.
4. Отобрать наиболее результативные формы взаимодействия, отвечающие потребностям образовательной организации и педагогов.
5. Организовать обучение и методическую поддержку наставниками.
6. Сформировать систему поощрений и стимулирования деятельности наставнических групп.
7. Разработать инструментарий для мониторинга результатов наставнической деятельности.

# Пути решения актуальных задач внедрения новой модели наставничества

## Нормативно-правовые условия


СОГЛАСОВАНО  
Управляющим советом школы  
протокол №3 от 10.01. 2020г.  
Председатель  
 С.И.Телегина


УТВЕРЖДЕНО  
приказом по школе  
№ 06 -од  


**Положение  
о методической службе**

государственного бюджетного образовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №2 им. В. Маскина ж.-д. ст. Клявлино муниципального района Клявлинский Самарской области

Принято на педагогическом совете  
Протокол №3 от 9 января 2020г.


СОГЛАСОВАНО  
Управляющим советом  
Протокол №3 от 10 января 2020г.  
Председатель  
 С.И.Телегина


УТВЕРЖДЕНО  
приказом по школе  
№06-од от 10.01.2020г.  
Директор школы  
 Д.Н.Харьмова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о методическом совете**

государственного бюджетного образовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №2 им. В. Маскина ж.-д. ст. Клявлино муниципального района Клявлинский Самарской области

Принято решение педагогического совета школы  
протокол №3 от 9 января 2020г.


СОГЛАСОВАНО  
Управляющим советом школы  
протокол №1 от 22 марта 2021  
Председатель  
 С.И.Телегина


УТВЕРЖДЕНО  
приказом по школе  
№ 63 -од от 22 марта 2021 г.  
Директор школы  
 Д.Н. Харьмова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о наставничестве**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №2 им. В. Маскина ж.-д. ст. Клявлино муниципального района Клявлинский Самарской области  
( в новой редакции)

ПРИНЯТО  
педагогическим советом  
протокол № 4 от 22 марта 2021 г.

СОГЛАСОВАНО  
Управляющим советом школы  
протокол №3 от 10.01. 2020г.  
Председатель  
 С.И.Телегина

УТВЕРЖДЕНО  
приказом по школе  
№ 06 -од от 10.01. 2020 г.  
Директор школы  
 Д.Н. Харьмова

**Положение  
о творческой группе**

государственного бюджетного образовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №2 им. В. Маскина ж.-д. ст. Клявлино муниципального района Клявлинский Самарской области

Принято на педагогическом Совете  
Протокол №3 от 9 января 2020г.



<https://www.kloc2.ru/p35aa1.html>

## Пути решения актуальных задач внедрения новой модели наставничества

### Программное обеспечение

- ✓ Программа инновационной деятельности.
- ✓ Индивидуальный образовательный маршрут наставника.
- ✓ Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого.
- ✓ Дорожная карта реализации проекта.
- ✓ Индивидуальный маршрут педагога.
- ✓ Дневник саморазвития педагога.
- ✓ Материалы самодиагностики педагогов по определению уровня профессионального личностного развития

## Формы взаимодействия

### Педагогический совет

«Разработка новой модели наставничества непрерывного профессионального развития педагога как направление инновационной деятельности ОО» (сентябрь 2019 г.)



# Формы взаимодействия

## Педагогический совет

«Многофункциональное наставничество - эффективная форма горизонтального карьерного роста учителя» (август 2020 г.)



# Формы взаимодействия

## Семинары

- ✓ «Тьюторство как эффективная форма организации взаимодействия педагогов в малых группах» (февраль 2020 г.)
- ✓ «Концептуальные идеи разработки и реализации новой модели наставничества в ОО, обеспечивающей непрерывное развитие педагогического мастерства на протяжении всей профессиональной деятельности учителя (апрель 2020 г.)





# Система наставничества ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина

**Наставник -  
ментор**

научно-методическое  
сопровождение разработки и  
внедрение новой модели  
наставничества

**Наставник -  
куратор**

организационно-  
методическое  
сопровождение  
разработки и внедрение  
новой модели  
наставничества

**Наставник -  
предметник**

помощь и поддержка в  
профессиональном становлении,  
адаптация к профессиональным  
обязанностям, к школьному  
укладу

**Наставник -  
тьютор**

помощь в преодолении  
профессиональных  
затруднений, в  
построении и реализации  
ИОМ

## НАСТАВЛЯЕМЫЕ

**классный  
руководитель**

Помощь в овладении новыми методиками и  
технологиями работы с классом и  
родителями; в разработке и реализации  
программ воспитания; в подготовке в  
профессиональным конкурсам

**учитель  
будущий зам.  
руководителя**

Помощь в адаптации к новым  
должностным обязанностям; в  
развитии управленческих  
компетенций; переход на более  
высокий уровень профессиональной  
деятельности

**учитель**

Помощь в адаптации к должностным обязанностям;  
подготовка к профессиональным конкурсам;  
формирование и совершенствование компетенций;  
переход на более высокий уровень профессиональной  
деятельности

**Долгосрочное и краткосрочное наставничество**

## Обновлённая классическая модель наставничества молодых педагогов

Молодой педагог	Тьюторы	Наставник- учитель	Результат
Белова Е.Е. (учитель физкультуры)	Кудряшова В.А. (учитель биологии)	Семенов С.В. (учитель физкультуры)	Адаптация к традициям и школьному укладу, овладение современными методиками обучения и воспитания, СОТ, развитие профессиональных компетенций
Албарова Н.О. (учитель истории)	Алякина Е.П. (учитель русского языка и литературы)  Кузьмина Г.И. (методист школы)	Михайлова Е.М. (учитель истории)	
Ларина С.Н. (учитель начальных классов)	Точилина В.Г. (учитель начальных классов)  Андреева Н.К. (учитель начальных классов)	Денисова Л.В. (учитель начальных классов)	

# Карта «Педагогические затруднения и дефициты»

«ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ ЗАТРУДНЕНИЯ ПРИ ...»

Вид деятельности	Нет. Могу поделиться опытом	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да. Хотелось бы получить помощь
Проведение различных типов учебных занятий				
Знание и применение современных образовательных технологий: -технология группового сотрудничества				
Технология «критического мышления»				
Проблемное обучение				
Работа с родителями учащихся, проведение родительских собраний				



[Скачать полную версию](#)

## Тьюторство – преодоление профессиональных дефицитов в педагогической деятельности

Наставник-тьютор	Наставляемый	Содержание наставнической деятельности
Кудряшова В.А. (учитель биологии)	Белоусова С.Н. (учитель русского языка и литературы)  Иванова Е.Г. (учитель химии, биологии) Демендеева Н.В. (учитель начальных классов)	Система оценивания образовательных результатов обучающихся
Багаутдинова Д.Р. (учитель физики)	Плохова Е.В. (учитель математики)  Понакшина Т.Н. (учитель начальных классов)  Строганова Л.В. (учитель русского языка и литературы)	Применение технологии развития критического мышления

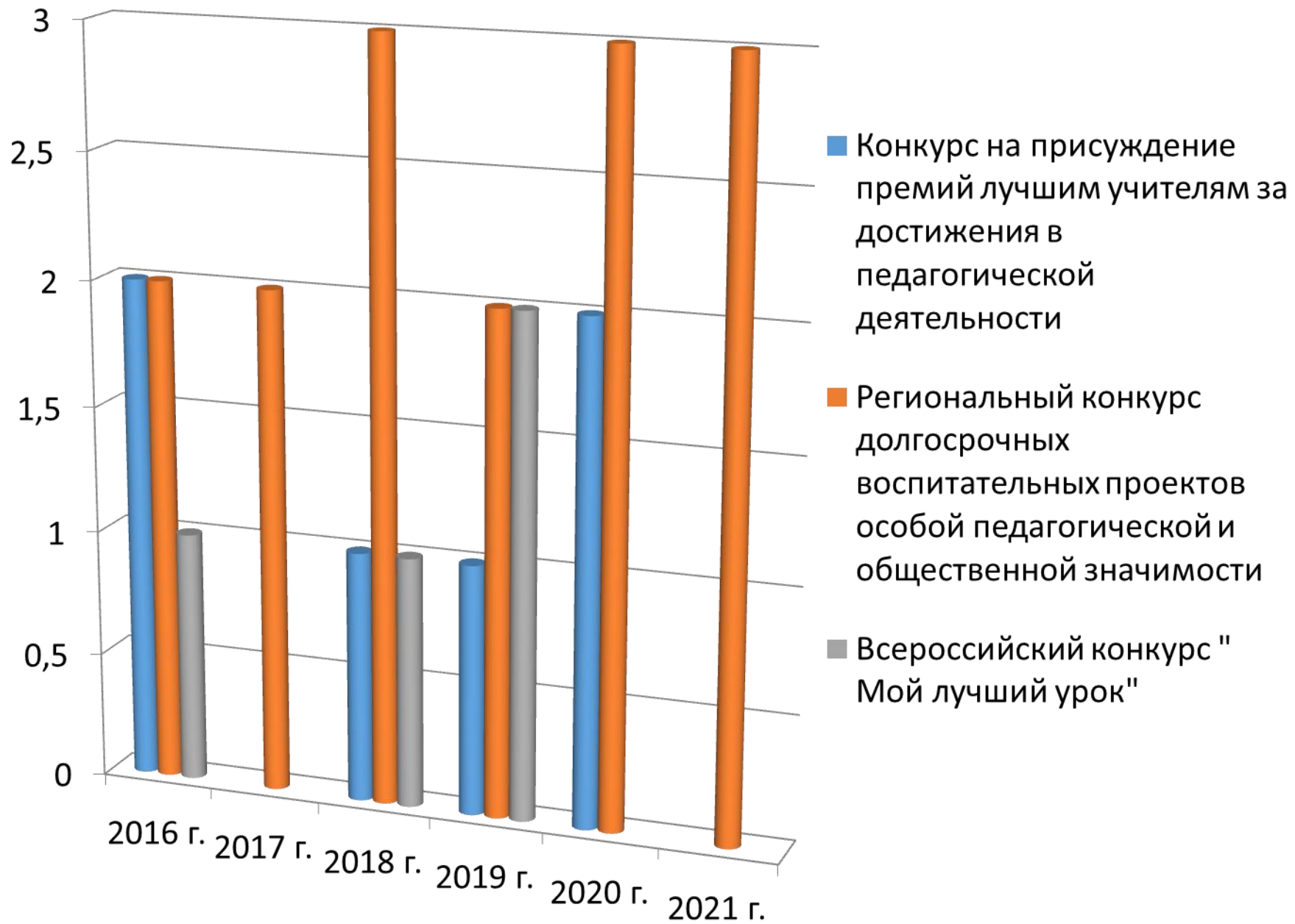
## Тьюторство – в повышении профессионального мастерства педагогов 2019 – 2021 гг.

Направления деятельности	Наставник	Наставляемый	Результат
Подготовка к региональному конкурсу «Использование ЭОР на уроках литературы»	Алякина Е.П.	Кузьмина С.В.	Победитель конкурса
Подготовка к региональному конкурсу долгосрочных воспитательных проектов особой педагогической и общественной значимости	Кузьмина Г.И.	Плохова Е.В., Борисова Ю.Б., Ким И.Ю., Кошкин В.В., Гаранина Л.А., Байгушев С.В., Сомова Е.А.	Победители конкурса
Региональный профессиональный конкурс «Лучший тренер»	Кудряшова В.А.	Байгушев С.В.	Победитель конкурса
Региональный конкурс «Наставник в системе образования Самарской области»	Кузьмина Г.И.	Шайбулатова И.В.	Призер конкурса
Конкурс на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности	Багаутдинова Д.Р.	Байгушев С.В., Кузьмина С.В., Сомова Е.А.	Победители конкурса



## Повышение мастерства наставников

Наставник	Наставляемый	Достижения наставляемого	Достижения наставника
Шайбулатова И.В.	Мельникова А.А.	Победитель регионального фестиваля методических идей молодых педагогов	Призер областного конкурса «Наставничество в системе образования Самарской области»
Байгушев С.В.	Белова Е.Е.	Призер окружного фестиваля уроков молодых педагогов	Конкурс на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности
Михайлова Е.М.	Албарова Н.О.	Победитель регионального фестиваля методических идей молодых педагогов	Призер Всероссийского профессионального конкурса им. Д.И. Менделеева «Мой лучший урок»





# Эффективность

## Показатели

- 1) Сохранение 100% учителей после адаптационного периода
- 2) Процент педагогов, повысивших квалификацию на основе индивидуального образовательного маршрута через неформальные формы (из числа наставляемых) - 100% (ежегодно)
- 3) Количество/ доля педагогов и членов администрации принявших участие/ ставшие призерами в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях и форумах (ежегодно).
- 4) Увеличение вовлеченности учащихся в олимпиадное движение, конкурсы (2020 г.- 89%, 2021 г. - 91%)

## Эффекты

- 1) Переход на более высокий уровень профессиональной деятельности наставляемых
- 2) Знание и принятие консолидированных ценностей, стандартов, традиций организации всеми сотрудниками школы.
- 3) Снижение времени, затраченного на адаптацию молодых педагогов до 1 года
- 4) Увеличение количества педагогов заявляющихся на квалификационные испытания (категорию)
- 5) Повышение качества образования в школе в перспективе трех лет
- 6) Рост удовлетворенности родительской общественности и положительного имиджа школы

Сборник методических материалов

Опыт организации системы наставничества в образовательной организации



Клявлино, 2021 год

**Многофункциональное наставничество педагогических работников** – это система психолого-педагогического сопровождения вертикального и горизонтального карьерного роста педагогических работников разными наставниками (классической наставник, тьютор, коуч, ментор)

**МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа №2 им. В.Маскина ж.-д. ст. Клявлино муниципального района Клявлинский Самарской области

**ЛЕСТНИЦА ГОРИЗОНТАЛЬНОГО КАРЬЕРНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ**

1 – специалист X – мастер  
II – фасилитатор IX – исследователь  
III – дидакт VIII – профессионал  
IV – методист VII – новатор  
V – наставник VI – тьютор

**ЗАДАЧИ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА**

адаптации педагогических работников к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;  
создание условий для передачи педагогами-профессионалами наставляемым психолого-педагогическим ориентиров, традиций, лучших педагогических практик, обеспечивающих преемственность и культуросообразность развития региональной системы общего образования;  
создание условий для координации усилий разных специалистов-наставников по непрерывному развитию и саморазвитию наставляемых, раскрытию их потенциальных возможностей и дарований

469604 Самарская область, Клявлинский район, ст. Клявлино, ул. 79 лет Октября, 24  
Телефон: (84633)21841; 22530  
Адрес электронной почты: klyavl\_02\_klv@samara.edu.ru  
Сайт: www.kloc2.ru

Дата проведения: 3 марта 2021 года  
Место проведения: ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.-д. ст. Клявлино

Контакты:

Харымова Людмила Николаевна,  
директор ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.-д. ст. Клявлино

УЧА ДРУГИХ, МЫ УЧИМСЯ САМИ

Об опыте конкурсного участия в региональном конкурсе "Наставничество в системе образования Самарской области".

В 2018 году мне повезло принять участие в первом региональном конкурсе и стать его победителем. На тот момент я уже имела трёхлетний стаж работы в качестве преподавателя-наставника А.А. Мельникова, молодого учителя английского языка ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.-д. ст. Клявлино.

Наше время требует от учителя постоянного роста образовательного потенциала, это способствует росту профессионального мастерства, становится насущной потребностью для специалиста. Но так обстоит дело с учителем, имеющим опыт проработки в системе образования не один год. Быть конкурентным, осуществлять педагогическую деятельность на высоком уровне, достигая высоких результатов в развитии



Учитель на этом этапе является основным субъектом динамики результатов освоения

РАЗГОВОР О ВАЖНОМ

Фонд "Мост поколений" провёл Всероссийский кинопоказ, посвящённый 76-й годовщине со Дня Победы в войне над фашистской Германией.

Акция проводилась в рамках программы молодежного кинофестиваля интерактивных фильмов о Великой Отечественной и Второй Мировой войне "Переход на кино". Участие в просмотре фильмов приняли учащиеся 7 класса школы № 1 г. Жигулёвск.

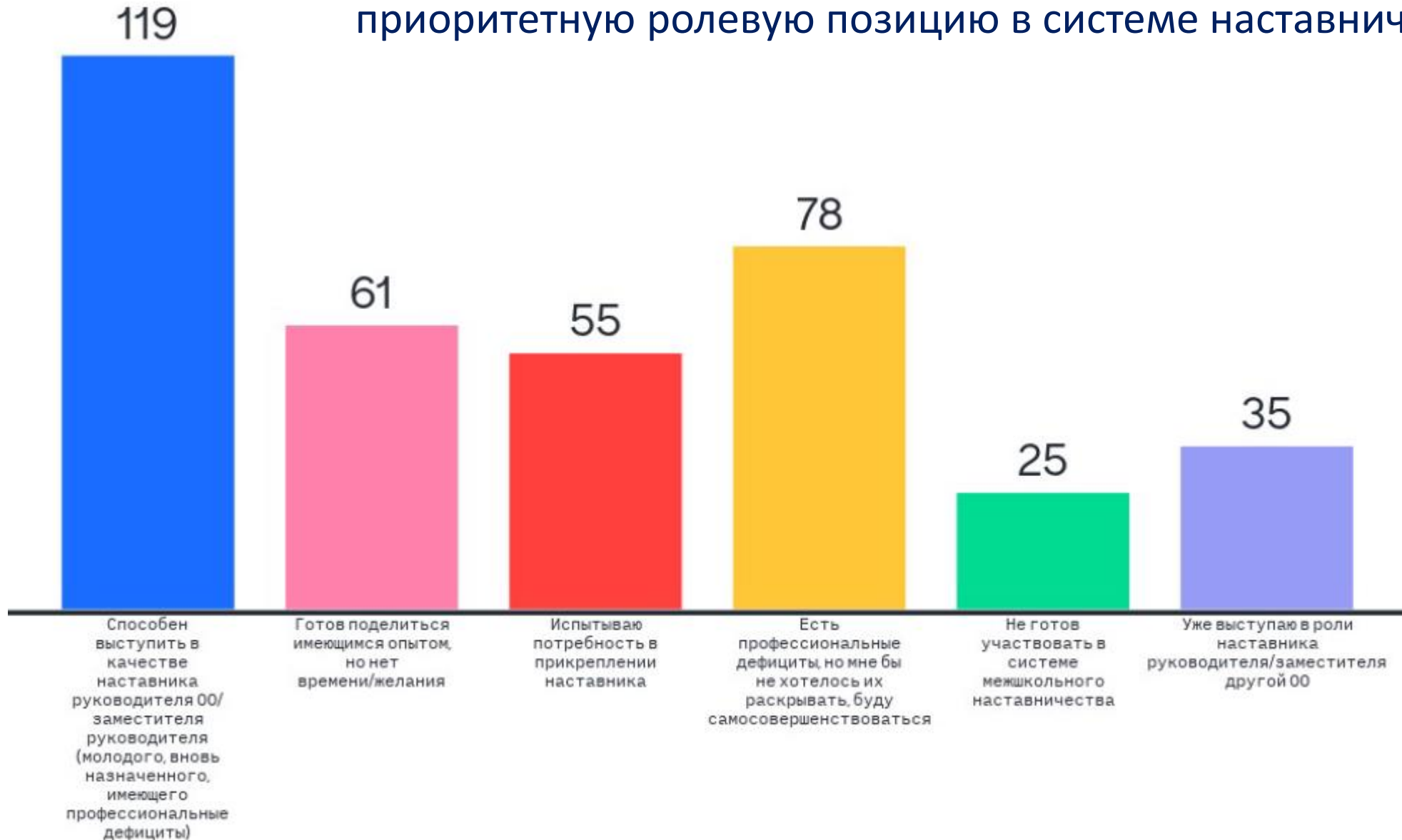
Предлагаю историю о тех, кто встал ради Победы, ради свободы, ради мира, ничего не оставив равнодушным. Ребята должны сделать свои впечатления:

"Все фильмы мне очень понравились! Но больше всего запомнился кинофильм "Полар". Показали написание письма на человека, который

Сайт школы: <https://www.kloc2.ru/>

E-mail: [klyavl\\_sch2\\_klv@samara.edu.ru](mailto:klyavl_sch2_klv@samara.edu.ru)

### 3. Определите свою возможную (действующую) приоритетную ролевую позицию в системе наставничества



# **Наставничество как механизм эффективного взаимодействия образовательных организаций**

(из практики работы МБУ «Школа №89» и МБУ «Школа №33» г.о. Тольятти в рамках федерального проекта «500+» )

**Бражникова Татьяна Степановна,**  
директор МБУ «Школа №89» г.о. Тольятти,  
**Юдина Татьяна Валентиновна,**  
директор МБУ «Школа №33» г.о. Тольятти



**ФИОКО**

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ  
ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

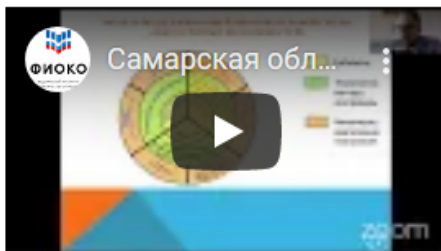
<https://fioco.ru/antirisk>

## Методика адресной помощи ШНОР (500+)

\* ШНОР – школы с низкими образовательными результатами

Обмен передовым управленческим опытом – одна из ключевых особенностей проекта «500+». Успешные кейсы решения тех или иных задач в рамках его реализации уже сейчас можно наблюдать на разных управленческих уровнях: региональном, муниципальном, кураторском и школьном. Все они собраны на официальном сайте ФИОКО в разделе «Банк практик» <https://fioco.ru/bank-praktik>

### Кураторские практики



**Бражникова Татьяна Степановна**

Куратор проекта «500+», директор МБУ «Школа №89» г.о. Тольятти Самарской области

**«О перспективах совместной деятельности куратора и школы с низкими образовательными результатами»**

Риски в работе:

- Низкая учебная мотивация обучающихся
- Дефицит педагогических кадров
- Высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности
- Низкий уровень вовлеченности родителей

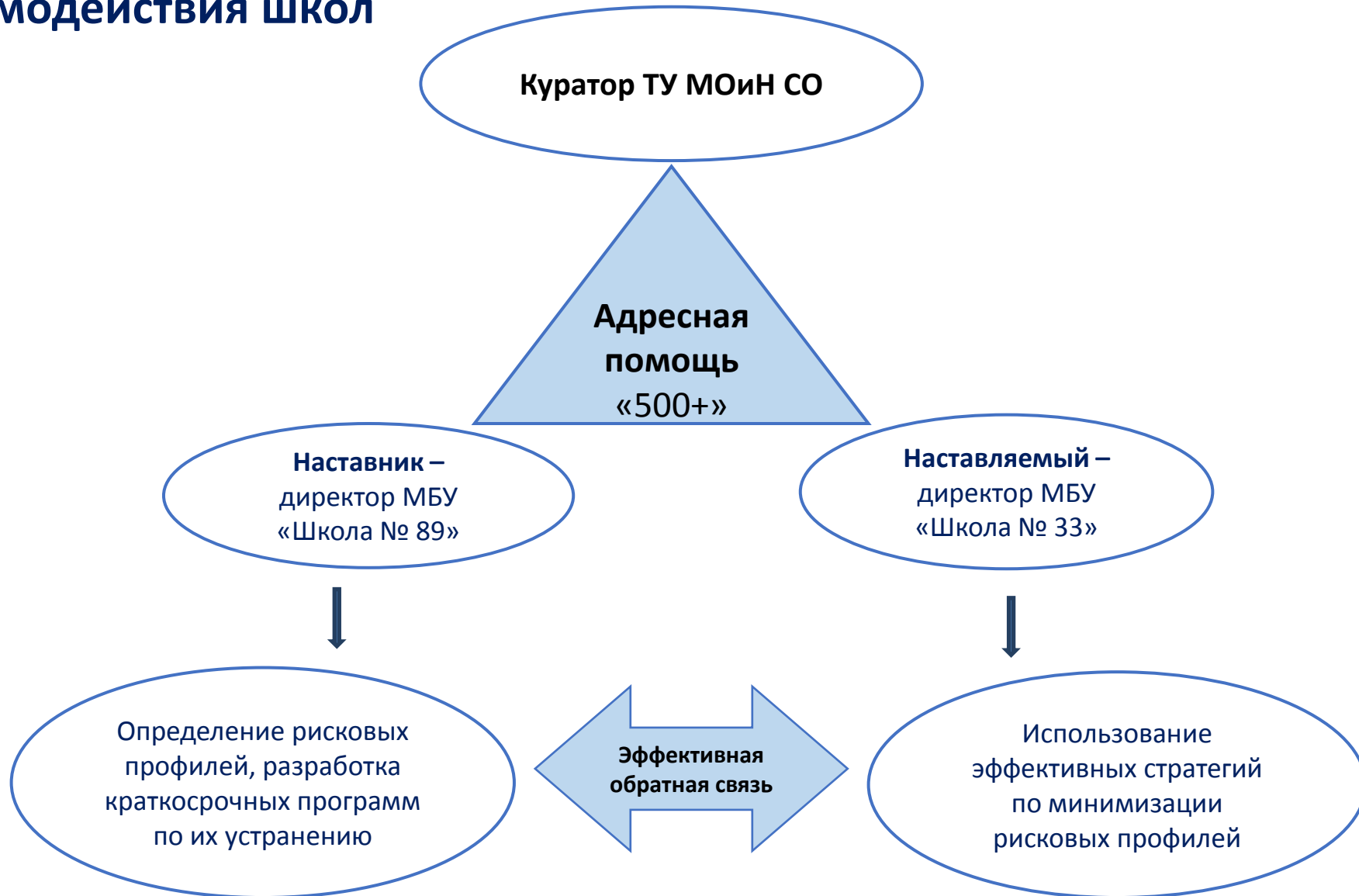
Темы выступления:

- Проблема неравного доступа к качественному образованию
- Внутришкольный проект «Школа равных возможностей» и его модель
- Что такое «зеркало» работы и как его использовать?



<https://youtu.be/cjibdTQrKNg>

# Схема взаимодействия школ



## Рисковые профили МБУ «Школа №33» г.о.Тольятти по проекту «500+»

Риск 1: Дефицит педагогических кадров

Риск 2: Низкая учебная мотивация обучающихся

Риск 3: Высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности

Риск 4: Низкий уровень вовлеченности родителей

Следующим этапом стала разработка Среднесрочной программы развития МБУ «Школа № 33» г.о. Тольятти



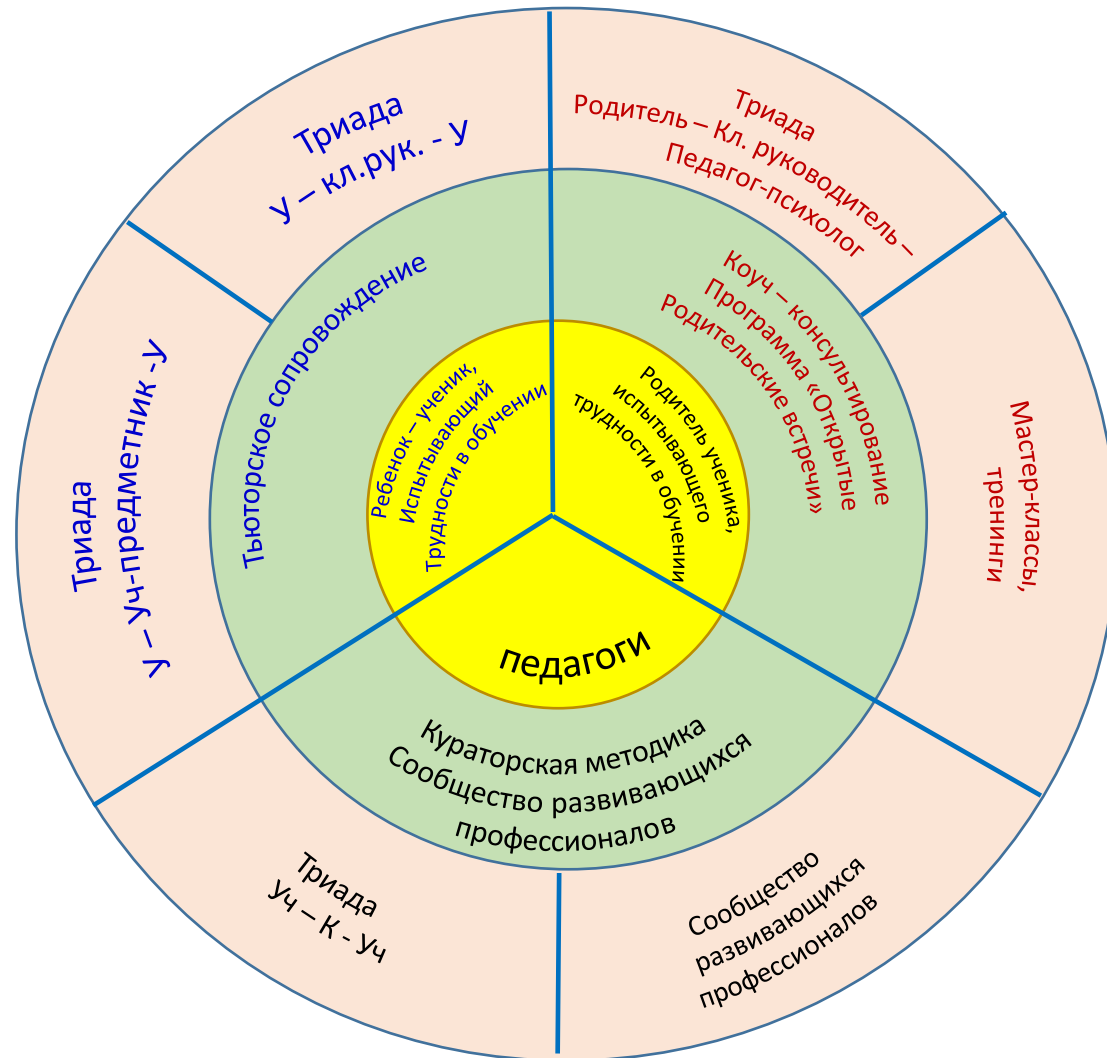
# Дорожная карта по работе с рисками

(из [Среднесрочной программы развития МБУ «Школа № 33»](#) г.о.Тольятти)

Направление в соответствии с риском	Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Показатели реализации	Участники
Дефицит педагогических кадров	Привлечь студентов ВУЗов для работы в Школе	Сотрудничество с ВУЗами по привлечению студентов для работы в Школе	Июнь – август 2021 года	Количество выпускников (студентов) вузов, принятых на работу	Студенты вузов
	Способствовать повышению образования молодых педагогов	Направление молодых специалистов со средним специальным педагогическим образованием на обучение на заочном отделении педагогических вузов (при наличии)	Август - сентябрь 2021 года	Доля молодых специалистов со средним специальным педагогическим образованием, получающих высшее образование, в общей численности молодых специалистов со средним специальным педагогическим образованием Школы	Молодые специалисты со средним специальным педагогическим образованием
	Выстроить работу кураторов практики студентов из числа опытных педагогов	Организация прохождения студентами педагогических практик	Сентябрь - май 2021 – 2022 года	Количество соглашений. График прохождения педагогической практики	Студенты
	Заклучить долгосрочные договоры с организациями СПО, вузами по совместной работе со студентами	Заклучение договоров на обучение по целевым направлениям	Июль –август 2021 года, апрель 2022 года	Количество заключенных договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах	Учащиеся 9, 11 классов
	Скорректировать профориентационную работу учащихся 8-10 классов	Серия классных часов «Кем мне быть? Профессия учитель – одна из самых нужных на земле» Посещение «дня открытых дверей» колледжей, вузов педагогической направленности Посещение практико-ориентированных курсов	Март 2021 сентябрь-ноябрь 2021 года	Количество обучающихся, с которыми проведена профориентационная работа	Учащиеся 8-11 классов
	Скорректировать модель методической работы Школы	Реализация кураторской методики	Март-ноябрь 2021	Количество педагогов, установивших прочные профессиональные связи	Педагогические работники Школы



# Модель поддерживающей образовательной среды «Школа равных возможностей» (из Среднесрочной программы развития МБУ «Школа № 33» г.о. Тольятти)



Модель поддерживающей образовательной среды  
«Школа равных возможностей»  
(на примере МБУ «Школа №89» г.о.Тольятти)

## Алгоритм распределения стимулирующих выплат МБУ «Школа № 33»

Нормативные документы, регламентирующие установление стимулирующих выплат работникам школы	Процедура установления стимулирующих выплат работникам школы
<ol style="list-style-type: none"><li>1) Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Школы</li><li>2) Протокол педагогического совета (рассмотрение вопроса о выборе комиссии по распределению стимулирующего фонда педагогическим работникам), август</li><li>3) Приказы по Школе</li><li>4) Протоколы заседаний комиссии по распределению стимулирующего фонда педагогическим работникам (15.09,15.11, 15.01, 15.04, 15.06)</li><li>5) Лист самооценки результативности и качества работы (эффективности труда) учителя за отчетный период</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Выборы комиссии по распределению стимулирующего фонда педагогическим работникам, август</li><li>2) Заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда педагогическим работникам (15.09, 15.11, 15.01, 15.04, 15.06)</li><li>3) Установление стимулирующих выплат педагогическим работникам на определенный период приказом директора Школы</li></ol>

# Лист самооценки результативности и качества работы (эффективности труда) учителя МБУ «Школа № 33» за отчетный период

Рольевая позиция наставника в триаде проекта	Критерии эффективности труда	3 балла	2 балла	1 балл
Педагог (наставник /куратор) триады «Учитель – Куратор – Учитель»	<p>Результативное сопровождение профессиональной деятельности наставляемого (приказ о наставничестве)</p> <p>(баллы суммируются за каждого наставляемого в триаде)</p>	<p>Положительные результаты деятельности наставляемых: уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому наставляемыми предметам, выступления, публикации по обобщению педагогического опыта, участие в профессиональных конкурсах).</p> <p>Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненных чек-листов, журнала консультаций)</p> <p>Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций с наставляемыми педагогами, установление прочных профессиональных связей между наставляемыми (результаты наблюдений, бесед с наставляемыми, анкетирования, совместных методических продуктов).</p>	<p>Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненных чек-листов, журнала консультаций)</p> <p>Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций с наставляемыми педагогами, установление прочных профессиональных связей между наставляемыми (результаты наблюдений, бесед с наставляемыми, анкетирования, совместных методических продуктов).</p>	<p>Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненных чек-листов, журнала консультаций)</p>





# Циклограмма реализации совместной модели «Школа равных возможностей»

	Ноябрь 2020	Декабрь 2020 – январь 2021	Февраль – март 2021	Апрель – май 2021	Сентябрь – октябрь 2021	Ноябрь – декабрь 2021
<b>Диагностические мероприятия</b>	Анализ образовательных результатов учащихся, испытывающих трудности в обучении Психолого-педагогическая диагностика	Анализ образовательных результатов учащихся, испытывающих трудности в обучении	Анализ образовательных результатов учащихся, испытывающих трудности в обучении	Анализ образовательных результатов учащихся, испытывающих трудности в обучении	Анализ образовательных результатов учащихся, испытывающих трудности в обучении	Анализ образовательных результатов учащихся, испытывающих трудности в обучении Психолого-педагогическая диагностика
<b>Кураторская методика</b>	Обучение педагогов	Чек-лист № 1 «Попадают ли в зону внимания педагога учащиеся, испытывающих трудности в обучении»	Чек-лист № 2 «Работа учителя с учащимися, испытывающих трудности в обучении» Рефлексия преподавательской деятельности	Чек-лист № 3 «Четкие инструкции» Рефлексия преподавательской деятельности	Чек-лист №5 Рефлексия преподавательской деятельности	Чек-лист №6 Рефлексия преподавательской деятельности
<b>Деятельность творческой группы педагогов СРП</b>		Моделирование учебной деятельности учащихся, испытывающих трудности в обучении	Моделирование учебной деятельности учащихся, испытывающих трудности в обучении	Моделирование учебной деятельности учащихся, испытывающих трудности в обучении	Рефлексия преподавательской деятельности	Рефлексия преподавательской деятельности
<b>Тьюторское сопровождение</b>	Формирование триад	Организация и корректировка деятельности триад	Организация и корректировка деятельности триад	Организация и корректировка деятельности триад	Организация и корректировка деятельности триад	Анализ деятельности триад
<b>Реализация программы «Открытые встречи»</b>	Презентация программы	«Пять языков любви»	«Как помочь ребенку преодолеть школьную неуспешность»	«Гиперактивный ребенок. Что делать?»	«Роль семьи в развитии познавательной активности ребенка»	Круглый стол
<b>Коуч-консультирование</b>		Проведение консультаций	Проведение консультаций	Проведение консультаций	Проведение консультаций	

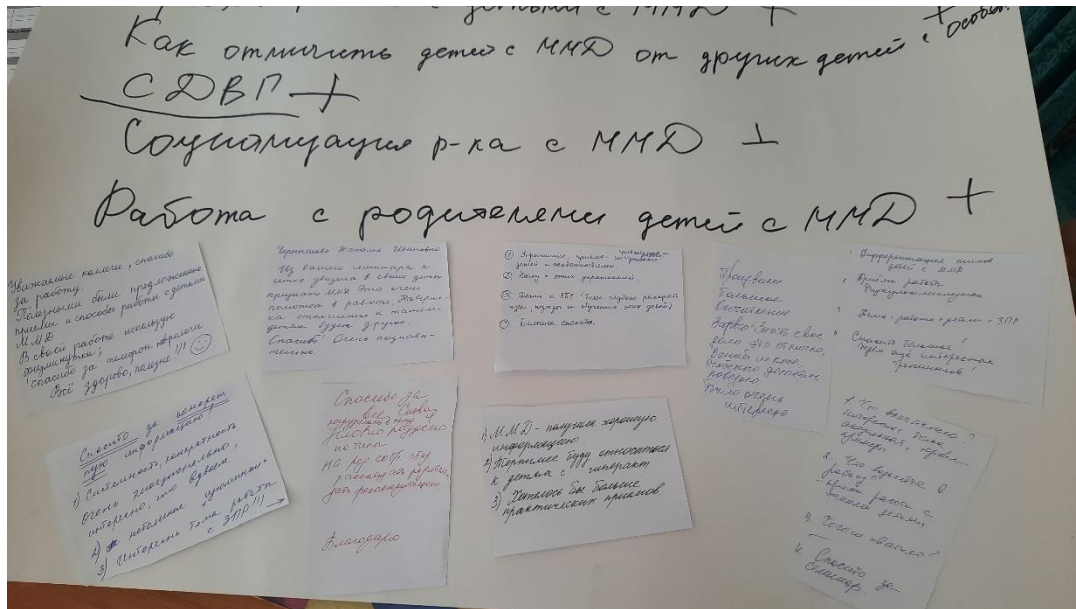
# Управленческие решения

- ✓ Создать систему адресной помощи обучающимся с трудностями в обучении, посредством внедрения модели поддерживающей образовательной среды «Школа равных возможностей», направленной на повышение образовательных результатов
- ✓ Скорректировать модель методической работы школы
- ✓ Организовать открытое школьное пространство для родителей, обучающихся и жителей микрорайона (культурно-досуговые мероприятия, спортивные праздники, открытый доступ к школьным спортивным площадкам, акции, экскурсии, обустройство территории и др.)
- ✓ Скорректировать и систематизировать профориентационную работу с обучающимися 8-10 классов и студентами, получающими педагогическое образование, для повышения привлекательности профессии «педагог» и привлечения молодых специалистов
- ✓ Внедрить психолого-педагогическую программу «Открытые родительские встречи» для родителей, чьи дети испытывают трудности в обучении

## Результаты совместной деятельности директоров при реализации модели наставничества:

- ✓ Дорожная карта и [Программа по повышению качества образования обучающихся МБУ «Школа № 33»](#) 
- ✓ Корректировка локальных актов ([Положение о ВСОКО](#), Положение о ВШК, [Положение о наставничестве](#), должностных инструкций и пр.) 
- ✓ Организация взаимопроверки ВПР, выявление и анализ рисков профилей
- ✓ Создание условий диссеминации лучших педагогических практик
- ✓ Описание модели наставничества
- ✓ Описание подходов в работе триад
- ✓ Чек-листы кураторской методики
- ✓ Программа открытых родительских встреч


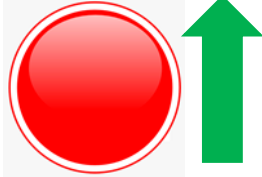
# Диссеминация педагогических практик



# Рейтингование общеобразовательных организаций Самарской области

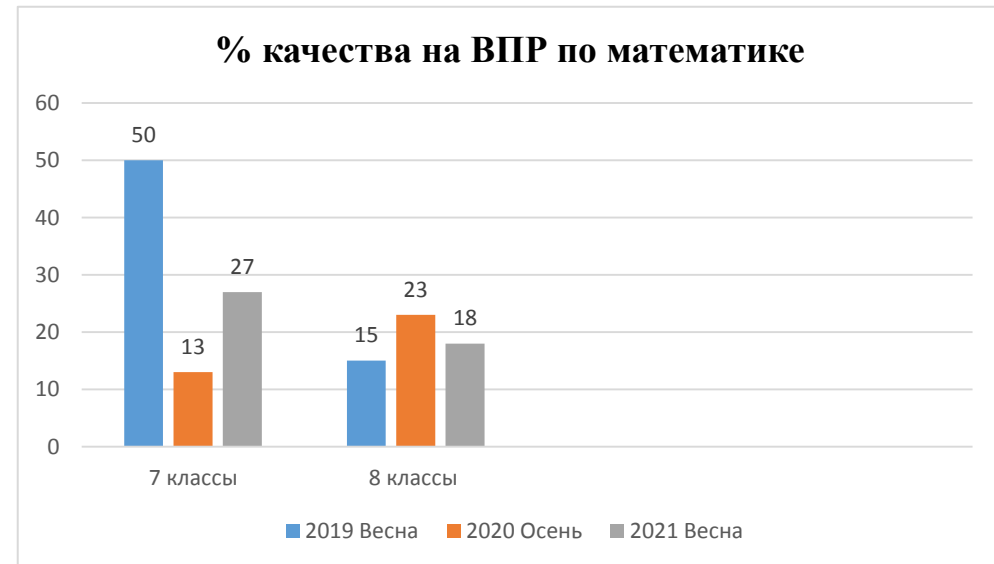
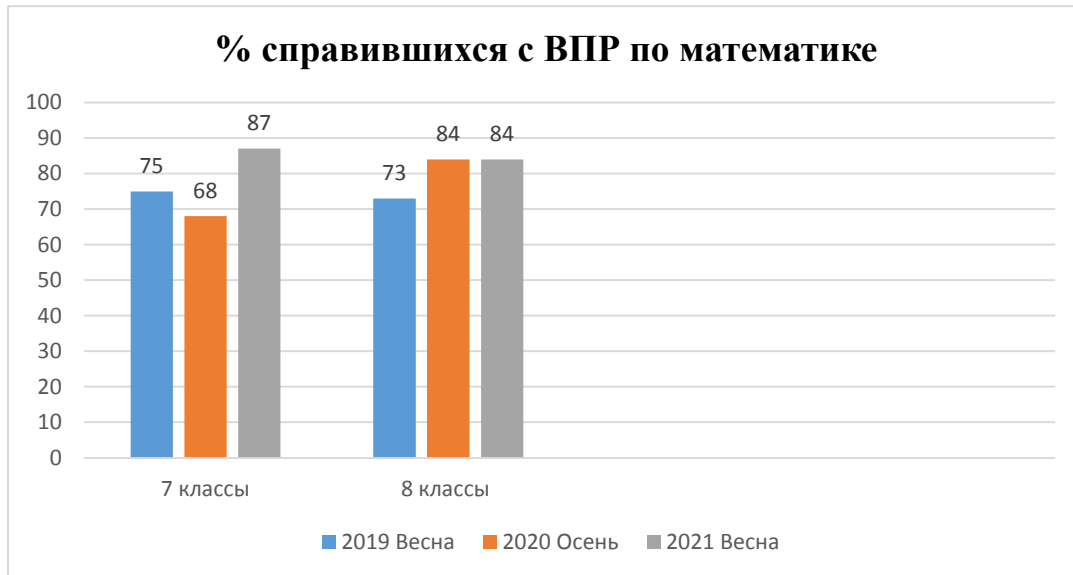
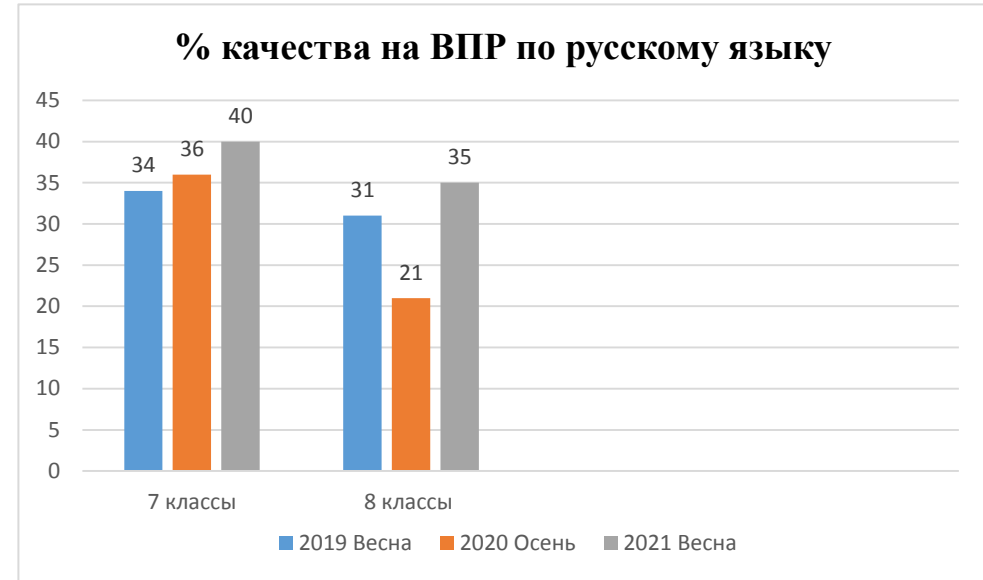
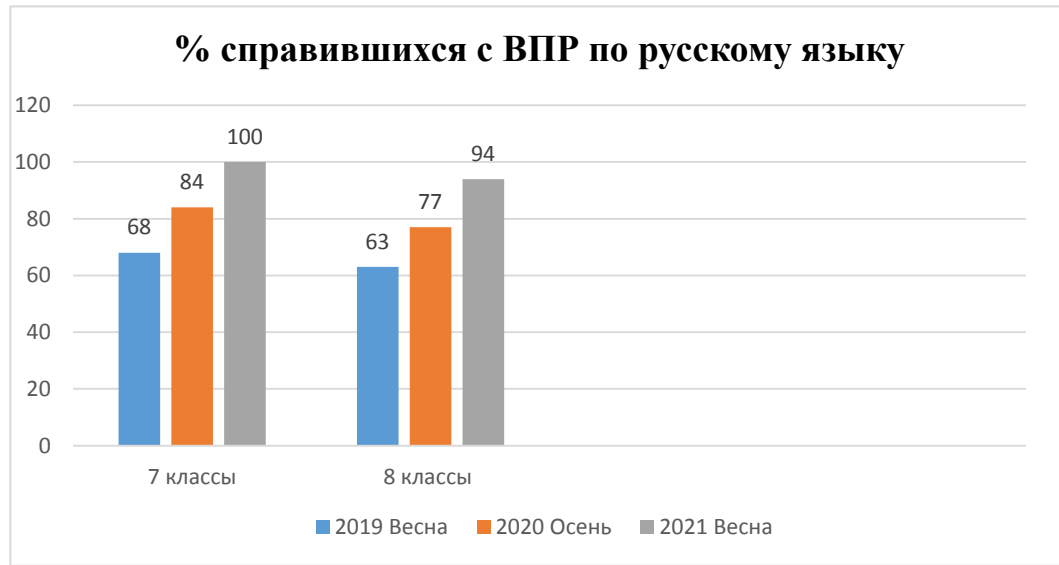


## Раздел 1. Обеспечение качества массового обучения

МБУ	2020 г.	2021 г.
Школа №33		



# Сравнительные результаты ВПР по русскому языку и математике МБУ «Школа № 33»



## Положительная динамика показателей 2020-2021 учебного года МБУ «Школа №33»

- ✓ доля выпускников 9 классов, прошедших итоговое собеседование с первого раза – 100%
- ✓ доля выпускников 11 классов, получивших «зачет» по результатам итогового сочинения с первого раза – 100%
- ✓ результаты экзамена по русскому языку в 9 классах соответствуют статистической норме – 3,5 балла (на уровне г.о.Тольятти)
- ✓ положительная динамика результатов ОГЭ по математике (+0,1)
- ✓ в 4 раза снизилась доля обучающихся 9 классов, не преодолевших порог по основным предметам
- ✓ по результатам ЕГЭ по русскому языку школа находится в группе «лидеров»

## Положительная динамика показателей 2020-2021 учебного года МБУ «Школа №33»

- ✓ увеличение количества обучающихся занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленности на 31,6%
- ✓ охват обучающихся школьного этапа ВОШ составляет 80,6%
- ✓ участие обучающихся в 4 профильных сменах регионального центра для одаренных детей «Вега»
- ✓ дипломант полуфинала Всероссийского конкурса «Большая перемена»
- ✓ победитель территориального этапа Всероссийского конкурса сочинений

# Эффект обратной связи



- ✓ обмен опытом
- ✓ установление внешних профессиональных связей
- ✓ повышение профессионального статуса управляющих команд школ и их педагогических коллективов

# Контакты

Бражникова Татьяна Степановна,  
директор МБУ «Школа №89» г.о.Тольятти  
сайт: <http://school89.tgl.net.ru>

Юдина Татьяна Валентиновна,  
директор МБУ «Школа №33» г.о.Тольятти  
сайт: <http://school33.tgl.net.ru>

# Цифровые платформы наставничества



Mentor Cruise – это веб-сайт, который связывает наставников с подопечными и наоборот. И в основном он ориентирован на людей, принадлежащих к сфере технологий, дизайна и бизнеса.

<https://mentorcruise.com/>



Сообщество наставников, готовых делиться опытом  
Платформа поможет найти наставника, повысить свою эффективность

<https://nastavnik-online.ru/>



Платформа для интеграции опыта и знаний наставников, авторских и командных проектов. Формат сервиса позволяет пользователям создавать видеоконтент, в дистанционном режиме передавать собственные навыки, знания, обучаться и повышать компетенции.

<https://www.nastavniki.com/>



[Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области Московский государственный областной университет](https://www.mosreg.ru/obrazovanie/gosobrazovanie/obrazovanie-vyshego-urovnya/moskovskiy-gosudarstvennyy-oblastnoy-universitet/)

**Информационно-техническое сопровождение  
региональной многофункциональной  
модели наставничества.**

**Модуль «Наставничество» в системе  
АИС «Кадры в образовании. Самарская область»**

**Галкина Евгения Сергеевна,**  
директор Регионального центра трудовых ресурсов

## Возможности использования модуля по выстраиванию системы наставничества в ОО

- ✓ управление процессом наставничества (прозрачность и управляемость)
- ✓ формирование наставнических пар и групп
- ✓ персонафицированный учет педагогов, участвующих в программах наставничества
- ✓ формирование базы наставников на локальном и региональном уровнях
- ✓ формирование региональной базы лучших практик наставничества
- ✓ освобождение ОО от бумажной отчетности за счет автоматизации

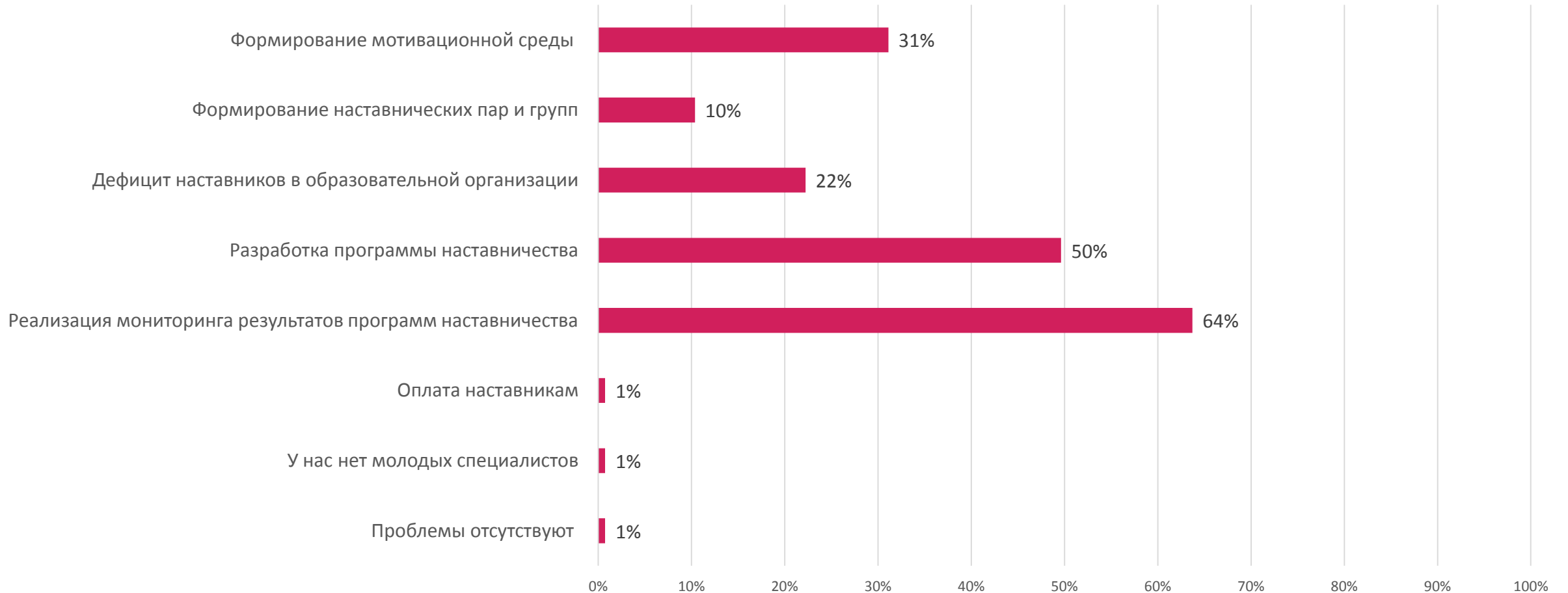


**АИС «КАДРЫ В ОБРАЗОВАНИИ. САМАРСКАЯ ОБЛАСТЬ»**

**МОДУЛЬ «НАСТАВНИЧЕСТВО»**

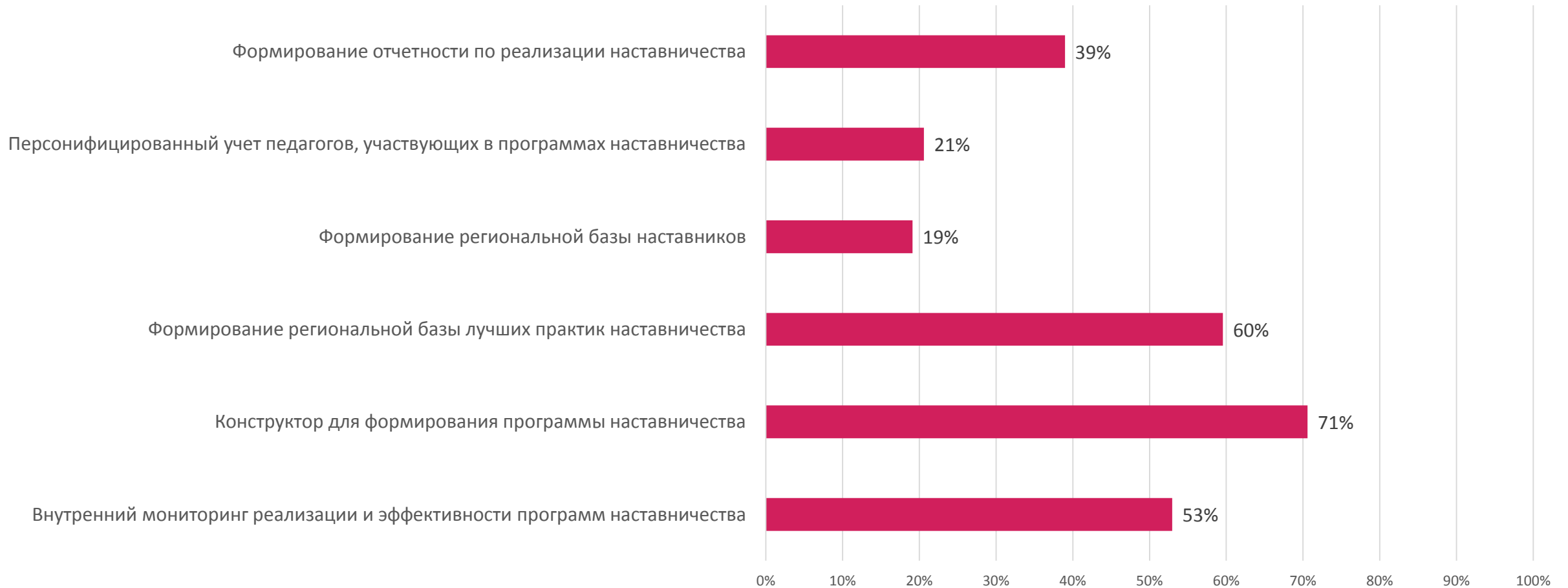
# Результаты опроса (по ответам 78% участников)

С какими проблемами Вы столкнулись при внедрении программы наставничества в образовательной организации?



# Результаты опроса

Какие процессы реализации наставничества, на Ваш взгляд, должны быть автоматизированы в АИС «Кадры в образовании. Самарская область»?




## Перспективные возможности использования модуля для управленческой команды ОО

- ✓ конструктор для формирования программы наставничества
- ✓ внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества

## Перспективные возможности использования модуля для педагога

- ✓ возможность инициировать свое участие в качестве наставника или наставляемого (локальный и региональный уровни)
- ✓ самостоятельный выбор педагогом наставника из единой базы (в том числе, регионального уровня)

## Как начать работать в модуле «Наставничество»

- ✓ Приказом директора назначить куратора наставнической деятельности в ОО
- ✓ Копию приказа направить на адрес электронной почты: [support@staffedu.ru](mailto:support@staffedu.ru)
- ✓ Куратору ОО авторизоваться в АИС «Кадры в образовании. Самарская область»: <https://staffedu.samregion.ru/> и ознакомиться с инструктивным материалом 
- ✓ После открытия доступа начать работу



[Скачать](#) ролик «Формирование базы наставников на локальном и региональном уровнях. Учет процессов реализации наставничества»

# Многофункциональное наставничество: эстафета знаний и опыта



www.sipkro.ru Модернизация системы методической работы

+7 (846) 951-19-51 ГАУ ДПО СО ИРО

поиск личный кабинет

ОРГАНИЗАЦИЯ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ НП «ОБРАЗОВАНИЕ» РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ ЦЕНТР ПРОФМАСТЕРСТВА

Главная — Региональные проекты — Модернизация системы методической работы

## Модернизация системы методической работы

**Модернизация системы методической работы**

- Функциональная грамотность
- Реализация стратегии воспитания
- Методическая поддержка школ с НОР
- Цифровая трансформация образования
- Развитие системы

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ  
Система методической работы региона

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ  
Региональные вебинары. Предметная вертикаль.  
Управленческие субботы

Трансляция и запись вебинара:

<https://youtu.be/RHRcZGqtVuU>

Ссылка на раздел сайта ГАУ ДПО СО ИРО:

<https://www.sipkro.ru/projects/modernizatsiya-sistemy-metodicheskoy-raboty/regionalnye-vebinary-predmetnaya-vertikal-upravlencheskie-subboty/>