

**Всероссийский
ФОРУМ
«Наставничество- территория развития
педагогического потенциала»**

**ТРЕК 1 . Механизмы реализации региональных
моделей наставничества педагогических работников**

**Тема выступления: Система управления
наставничеством педагогических работников в
Омской области**

Спикер: Катунина Наталья Евгеньевна,
заместитель директора БПОУ «Омский педагогический колледж № 1»,
руководитель Регионального наставнического центра «Вместе к успеху»

26 апреля 2023 г.



Освещаемые вопросы

- ✓ Направления работы регионального наставнического центра
- ✓ Особенности целевой модели наставничества педагогических работников
- ✓ Управление наставничеством педагогических работников в регионе
- ✓ Перспективные направления работы

Направления деятельности Регионального наставнического центра «Вместе к успеху»



Оказание информационно-методической, консультационной поддержки образовательным организациям



Мониторинг эффективности реализации Целевых моделей наставничества



Совершенствование внедрения целевых моделей наставничества



Популяризация института наставничества



Подготовка и проведение мероприятий (конкурсов, конференций и т.д.)

Особенности системы (целевой модели) наставничества педагогических работников



ключевое направление создания Системы: развитие наставничества с целью профессионального роста педагогических работников



носит **точечный, индивидуализированный и персонализированный характер**



ориентирована на **конкретного педагога**



призвана решать в первую очередь **личностные, профессиональные и социальные затруднения педагога**



учитывает **особенности преодоления затруднений** наставляемого

Категории педагогических работников (потенциальных наставляемых) в образовательной организации



молодые/начинающие педагоги



педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва



педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.



педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности



педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания



педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике



педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы



стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие стажировку/практику в образовательной организации

Алгоритм реализации региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области

**1
этап**

подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

**2
этап**

разработка плана работы по организации внедрения системы (целевой модели) наставничества на текущий год

**3
этап**

анализ исходного состояния для внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

**4
этап**

нормативно-правовое обеспечение

**5
этап**

распространение практик наставничества

**6
этап**

мониторинг реализации ЦМН педагогических работников в ОО

**7
этап**

сбор данных, анализ и составление отчетности

Система управления наставничеством педагогических работников в Омской области



Этап планирования

Содержание

1. Расчет **плановых показателей** вовлечения по Целевой модели наставничества

2. Разработка **плана по реализации РСЦМН**

3. Постановка **цели реализации** наставнических практик в **образовательных организациях**

4. Формулировка количественных и качественных **показателей реализации** программ наставничества

5. Определение **ресурсов** для достижения цели

Сложности

Нехватка ресурсов: кадровых, временных, материальных
Сложность формулировки качественных показателей достижения цели

Сложность «сращивания» разных видов планов

Направления работы

Консультации по формулировке количественных и качественных показателей

Проведение инструктивных совещаний, педагогических советов и др. мероприятий. для формирования общего видения наставничества в современных условиях

Этап организации

Содержание

Сложности

Направления работы

Определение того, кто станет координаторами и войдет в рабочие группы по реализации внедрения РСЦМН

Создание необходимого пакета документов

Проведение диагностики профессиональных затруднений педагогических работников ОО

Разработка программ наставничества

Состав рабочих групп подвижен ежегодно

Наполнение содержательной части программ наставничества вызывает затруднения

Проведение диагностики на платформе ЭОС в удобное время для педагогов

Формирование универсальных методических документов по организации работы наставников

Шаблон структуры ПН

Регулярные консультации по заполнению шаблона

Обучение наставничеству (формат онлайн, офлайн)

Техническое сопровождение (оформление)

Структура программы наставничества

№ п/п	Компоненты программы наставничества
1.	Пояснительная записка
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества
1.2.	Цель и задачи программы наставничества
1.3	Срок реализации программы
1.4.	Взаимосвязь с другими документами образовательной организации
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии
2.	Содержание программы
2.1.	Основные участники программы и их функции
2.2.	Механизм управления программой наставничества
3.	Оценка результатов программы и ее эффективности
3.1.	Организация контроля и оценки
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества

Этап мотивации

Содержание

Сложности

Направления работы

Стимулирование участия в мероприятиях, посвященных

Недостаток времени для подготовки к мероприятиям

Оказание поддержки педагогам в части систематизации и презентации реализации НП

популяризации института наставничества, обмену опытом (конкурсы, круглые столы, мастер-классы, семинары научно-практические конференции и т.п.)

Воспринимается педагогами как дополнительная работа

Учитывается при аттестации, годовом вознаграждении

Информационное освещение мероприятий на сайте, формирование чувства успеха

Вручение наградных документов, ценных призов

Этап координации

Содержание

Обеспечение согласованных действий муниципальных координаторов по реализации наставничества

Сложности

Срываются сроки предоставления информации, документов по наставничеству

Своевременное размещение информационных справок о мероприятиях на сайте

Направления работы

Промежуточные точки контроля

Ежемесячный график индивидуальных и групповых консультаций с разными видами ОО

Проведение встреч по вопросам наставничества

Обучение кураторов и наставников

Разработка структуры изложения событий в информационной справке

Этап анализа и контроля

Содержание

Итоговый мониторинг эффективности реализации РСЦМН (количественные, качественные показатели)

Составление аналитической справки о реализованных программах наставничества

Контроль наполнения вкладки на сайте

Формирование базы наставников

Сложности

Срываются сроки предоставления информации, документов по наставничеству

Есть проблемные поля в системе информационного наполнения вкладки

Анализ итогов реализации ПН

Направления работы

Промежуточные точки контроля

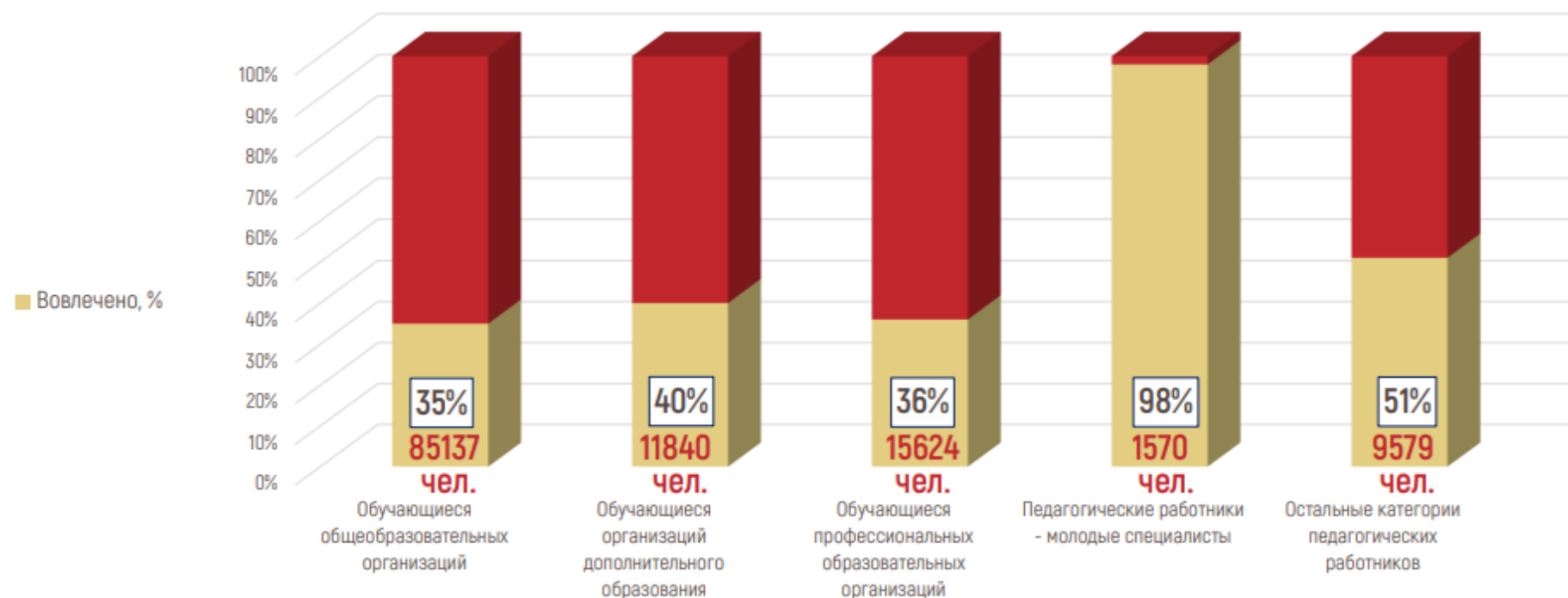
Ежемесячный график индивидуальных и групповых консультаций

Структура вкладки по наставничеству

Организация мероприятий по итогам реализации ПН: круглые столы, семинары, практикумы, НПК, конкурсы и.п.

Результаты работы

Охват наставническими практиками за 2020-2022 годы



Перспективные направления работы



Разработать и внедрить в реализацию дополнительно **программы наставничества** (минимум 3), направленные на устранение профессиональных дефицитов (кроме предметных)



Вовлечь в действующие программы наставничества педагогических работников дошкольных образовательных организаций (89 ед. в 2023 году)



Развивать реализацию инновационных технологий наставничества по различным формам: ситуационное, реверсивное, флеш-наставничество и др.



Охватить диагностикой педагогических работников не менее 50% образовательных Организаций омской области