



**Единый методический день для директоров
общеобразовательных организаций и заместителей по
организации методической деятельности**

**"Современные подходы к
организации методической
деятельности в
общеобразовательной
организации"**

Год педагога и наставника

Акция «Гордость Екатеринбургского образования»

Акция «Подарок для души»

Аллея легенд Екатеринбургского образования (5 марта, 5 апреля, 5 октября, 5 ноября)

Образовательная симфония «О Счастье»

27 февраля в 15.00

Большой Молодежный Бал

Праздничный прием для руководителей ОО, для заместителей

Церемония награждения «Методический Олимп» и тд



Методически активные ОО

Номинация «Лучшая питч-сессия»

Барашкина Юлия Александровна, директор школы № 52

Гагауз Артем Григорьевич, директор школы № 113

Попрыгина Алена Андреевна, заместитель директора МАОУ СОШ № 36

Номинация «Спикер года»

Калужская Марина Владимировна, заместитель директора гимназии № 210

Корифей

Номинация «Мастер-класс года» руководителя ОО

Белова Елена Геннадьевна, директор МАОУ СОШ № 43 с УИОП

Чуб Татьяна Сергеевна, директор МАОУ СОШ № 208 с УИОП

Жук Владислав Владимирович, директор МАОУ СОШ № 117

Ивлева Ирина Валерьевна, директор МАОУ Гимназия № 174 им. Л.Я

Драпкина

Гирфанов Никита Владимирович, директор МАОУ СОШ № 7



Методически активные ОО

Номинация «Урок года»

Крякунова Фаина Олеговна, учитель МАОУ СОШ № 61
Нуждина Елена Владимировна, учитель МАОУ гимназия № 40
Соседкова Елена Сергеевна, учитель МАОУ СОШ № 4
Чернова Марина Юрьевна, учитель МАОУ СОШ № 142
Торицина Елена Владимировна, учитель МБОУ СОШ № 84
Козлова Ольга Анатольевна, учитель МАОУ СОШ № 175
Ли Алёна Николаевна, учитель МАОУ гимназия № 177
Терешкина Наталья Александровна, учитель МАОУ гимназия № 177
Гильмиянова Зоя Бариевна, учитель Гимназии 177
Соловьева Светлана Анатольевна, учитель гимназии 177
Кудряшова Светлана Михайловна, учитель гимназии 177



Методически активные ОО

Номинация «Лучший мастер-класс от педагогов и заместителей директора»

Шиндина Татьяна Андреевна, заместитель директора по УД MAOY COШ № 53

Югова Анастасия Владимировна, заместитель директора по ВР № 19

Шинкевич Елена Владимировна, заместитель директора по ВР MAOY COШ № 18

Рожнева Яна Михайловна, учитель MAOY COШ № 23

Грицай Елена Александровна, учитель MAOY COШ № 22

Номинация «Актив-молодость PRO»

Лучанкина Анастасия Сергеевна, заместитель директора MAOY COШ № 113

Кадушина Ольга Игоревна, учитель MAOY Гимназия № 70

Подсекаев Андрей Александрович, учитель MAOY Гимназия № 205 «Театр»



Методически активные ОО

Номинация «Лучший руководитель ПТЛ»

Бодунова Юлия Анатольевна, руководитель ПТЛ учитель МАОУ СОШ № 22

Удинцев Иван Игоревич, руководитель ПТЛ учителей информатики, педагог лицей 100

Рябкова Елена Владимировна, руководитель ПТЛ учителей начальных классов, 84 школы

Жлудова Ирина Юрьевна, руководитель ПТЛ предметной области искусство, МАОУ лицей № 109

Данилова Ольга Александровна, руководитель ПТЛ учителей русского языка и литературы, учитель МАОУ СОШ № 142

Бачурина Светлана Николаевна, учитель МБОУ СОШ № 142



Методически активные ОО

Номинация «Вклад в развитие методического пространства»

Стихина Римма Борисовна, директор МАОУ гимназия № 13

Рожкова Оксана Владимировна, директор МАОУ СОШ № 31

Кондратьева Ольга Николаевна, директор ЧДОЦ «Мир открытий»

Сомов Сергей Николаевич, директор МБОУ СОШ № 20

Галимова Татьяна Михайловна, директор МАОУ гимназия 104

Трофимова Елена Евгеньевна, директор МАОУ Гимназия № 8

Куницкая Светлана Владимировна МАОУ-лицей № 173

Белова Светлана Анатольевна МАОУ СОШ № 19



Методически активные ОО

Номинация «Методическая высота»

Обожина Наталья Степановна, директор МАОУ лицей № 142

Самойленко Татьяна Николаевна, директор МАОУ Гимназия № 177

Виноградова Ирина Юрьевна, Директор МАОУ Лицей № 110 имени Л.К. Гришиной

Пономарева Екатерина Геннадиевна, директор МАОУ СОШ № 18

Камышанова Елена Анатольевна, директор МБОУ СОШ № 79

Никандрова Елена Александровна, директор МАОУ Гимназия № 35

Терещенко Ксения Вагифовна, директор МАОУ СОШ с углубленным изучением отдельных предметов № 122

Питерских Анна Владимировна, директор МАОУ СОШ № 115

Рожкова Оксана Владимировна, директор МАОУ СОШ № 31

Чурикова Елена Борисовна, директор МАОУ СОШ № 164

Маллаева Наталья Валентиновна, директор МАОУ СОШ № 175

Белова Светлана Анатольевна, директор МАОУ СОШ № 19

Ивлева Ирина Валерьевна, директор МАОУ гимназия № 174

Дикин Николай Александрович, директор МАОУ гимназия № 40

Благодарим!!!

26 января

ЕМД «Метапредметные результаты» ГРЦ
«МетаШкола»

00 66, 35, 164, 142,
40, 2, 208, 174, 175

Направления, показатели, методики оценки мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций

Направление оценки	Показатели, обеспечивающие оценку	Методики оценки	Периодичность, сроки представления информации	Источники получения информации	
1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников (макс. – 5 баллов)	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНПП «Учитель будущего»	не менее 80% – 1 балл	1 раз в год	Статистические данные о прохождении диагностики ЦНПП «Учитель будущего»	
	Доля педагогических работников, разработавших и реализующих индивидуальные образовательные маршруты	не менее 80% – 1 балл	1 раз в год	Статистические данные о прохождении ЦНПП «Учитель будущего»	
	Прохождение обучения по дополнительным профессиональным программам для ликвидации профессиональных дефицитов	факт прохождения – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие обучение (удостоверение, диплом и т.д.), за последние 3 года	
	Участие в диагностических исследованиях для организации условий для непрерывного профессионального роста, адресной поддержки педагогических работников (на основании муниципального задания МБУ ИМЦ «ЕДУ»)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Статистические данные МБУ ИМЦ «ЕДУ» о прохождении диагностики	
	Наличие годового плана методической работы образовательной организации с учетом результатов диагностических исследований	факт наличия – 1 балл	1 раз в год	Распорядительный акт образовательной организации	
	2. Адаптация и самореализация молодых специалистов (макс. – 8 баллов)	Доля молодых специалистов, продолживших трудовую деятельность в образовательной организации	не менее 50% от количественного показателя предыдущего учебного года – 1 балл	1 раз в год	Материалы самообследования
		Участие молодых специалистов в деятельности профессиональ-	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие

3. Участие в конкурсных движениях (макс. – 6 баллов)	ных сообществ – предметно-творческих лабораторий (муниципальный уровень)			участие (сертификаты и т.д.)
	Презентация опыта молодых специалистов в деятельности профессиональных сообществ – предметно-творческих лабораторий (муниципальный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (сертификаты и т.д.)
	Участие молодых специалистов в деятельности профессионального сообщества – МолодостьPRO (муниципальный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (сертификаты и т.д.)
	Презентация опыта молодых специалистов в деятельности профессионального сообщества – МолодостьPRO (муниципальный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (сертификаты и т.д.)
	Участие молодых специалистов в деятельности профессиональных сообществ (муниципальный, региональный, федеральный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (сертификаты и т.д.)
	Презентация опыта молодых специалистов в деятельности профессиональных сообществ (муниципальный, региональный, федеральный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (сертификаты и т.д.)
	Участие молодых специалистов в деятельности наставнической пары	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Приказы, отчеты об организации наставничества
	Участие в финальном этапе конкурса профессионального мастера «Учитель года» (муниципальный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (дипломы, грамоты, сертификаты и т.д.)
	Участие в финальном этапе конкурса профессионального мастера «Молодой педагог» (муниципальный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (дипломы, грамоты, сертификаты и т.д.)
	Участие в финальном этапе конкурса «Управленческая команда» (муниципальный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (дипломы, грамоты, сертификаты и т.д.)
	Участие в финальном этапе конкурса «Воспитать человека» (муниципальный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (дипломы, грамоты, сертификаты и т.д.)
	Участие в финальном этапе	факт участия	1 раз в год	Документы, под-

Направления, показатели, методики оценки мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников дополнительного образования

Направления оценки	Показатели, обеспечивающие оценку	Методики оценки	Периодичность, сроки представления информации	Источники получения информации
1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников (макс. – 3 балла)	Наличие программы, проекта по выявлению профессиональных дефицитов и развитию профессиональных компетенций	факт наличия – 1 балл	1 раз в год	Данные о реализации программы, проекта, материалы самообследования
	Прохождение обучения по дополнительным профессиональным программам для ликвидации профессиональных дефицитов	факт прохождения – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие обучение (удостоверение, диплом и т.д.), за последние 3 года
	Наличие годового плана методической работы образовательной организации с учетом результатов оценочных и диагностических процедур	факт наличия – 1 балл	1 раз в год	Распорядительный акт образовательной организации
	Доля молодых специалистов, продолживших трудовую деятельность в образовательной организации	не менее 50% от количественного показателя предыдущего учебного года – 1 балл	1 раз в год	Материалы самообследования
2. Создание условий для адаптации и самореализации молодых специалистов (макс. – 4 балла)	Участие молодых специалистов в деятельности профессиональных сообществ (муниципальный, региональный, федеральный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (сертификаты и т.д.)
	Презентация опыта молодых специалистов в деятельности профессиональных сообществ (муниципальный, региональный, федеральный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (сертификаты и т.д.)
	Участие молодых специалистов в деятельности наставнической пары	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Приказы, отчеты об организации наставничества
3. Участие в конкурсных движениях (макс. – 4 балла)	Участие в финальном этапе конкурса профессионального мастерства педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям» (муниципальный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (дипломы, грамоты, сертификаты и т.д.)
	Участие в финальном этапе конкурса «Управленческая команда» (муниципальный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (дипломы, грамоты, сертификаты и т.д.)

	Участие в финальном этапе конкурса «Воспитать человека» (муниципальный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (дипломы, грамоты, сертификаты и т.д.)
	Участие в финальном этапе конкурса «Методист года» (муниципальный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (дипломы, грамоты, сертификаты и т.д.)
4. Организация профессиональных форм взаимодействия педагогов	Участие в деятельности профессиональных сообществ (муниципальный, региональный, федеральный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (сертификаты и т.д.)
	Презентация опыта в рамках профессиональных сообществ (муниципальный, региональный, федеральный уровень)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (сертификаты и т.д.)
5. Создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (макс. – 5 баллов)	Наличие официального статуса муниципального опорного центра	наличие статуса – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие статус
	Наличие официального статуса стажировочной площадки в рамках муниципальных проектов	наличие статуса – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие статус
	Участие в методических событиях по передаче педагогического опыта (региональный, федеральный уровни)	факт участия – 1 балл	1 раз в год	Документы, подтверждающие участие (дипломы, грамоты, сертификаты и т.д.), кроме мероприятий на возмездной основе
	Презентация опыта в средствах массовой информации, социальных сетях, официальном сайте образовательной организации	факт – 1 балл	1 раз в год	Интернет-ссылки на публикации в средствах массовой информации, группы в социальных сетях
	Размещение информации о методической работе на официальном сайте образовательной организации	факт наличия – 1 балл	1 раз в год	Скрин-шоты публикаций

СИСТЕМА ДИС

	A	B	C	D	E	F	W	AG	DE
	№	Район	ОО	ФИО	Должность	КПК	Конкурсы	Методические события	
1									
2				0		0	0	0	
3	1	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0	
4	2	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0	
5	3	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0	
6	4	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0	
7	5	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0	
8	6	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0	
9	7	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0	
10	8	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0	
11	9	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0	
12	10	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0	

СИСТЕМА ДИС

	A	B	C	D	E	F	G	H	
	№	Район	ОО	ФИО	Должность	КПК	Наставничество как стратегия непрерывного профессионального развития педагогов и ресурс повышения качества образования 06.12.-09.02.2022(внебюджет)	Управленческий навигатор. Формирование культуры счастья в образовательной организации 27.01.-24.05 2022 (бюджет)	
1				0		0			
2									
3	1	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0			
4	2	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0			
5	3	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0			
6	4	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0			
7	5	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0			
8	6	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0			
9	7	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0			
10	8	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0			
11	9	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0			
12	10	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0			

СИСТЕМА ДИС

	A	B	C	D	E	F	W	X	Y	Z	
	№	Район	ОО	ФИО	Должность	КПК	Конкурсы	Учитель года	Молодой педагог	Воспитатель года	Вос че
1											
2				0		0	0				
3	1	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0				
4	2	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0				
5	3	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0				
6	4	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0				
7	5	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0				
8	6	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0				
9	7	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0				
10	8	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0				
11	9	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0				

СИСТЕМА ДИС

№	Район	ОО	ФИО	Должность	КПК	Конкурсы	Методические события	22.09.2022 ЕМД для управленческих команд ОО по теме: «Технология целеполагания в образовательном процессе в контексте реализации обновленных ФГОС (НОО, ООО)»	07.10.2022 Проектная сессия по олимпиадам с модераторами по ВсОШ	10.10.2022 Межф учеб подгс
			0		0	0	0			
1	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0			
2	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0			
3	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0			
4	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0			
5	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0			
6	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0			
7	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0			
8	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0			
9	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0			
10	Верх-Исетский	МАОУ гимназия №			0	0	0			

Н _____ ВО

Н _ С _____ К

Н __ Т _____ Й

РЕГ __ М _ Н Т

Ф _____ Ы Н _ С Т _____ А

МО ____ И Н _ С Т _____ А

П Р _____ А Н _____ Т В А

К Р _____ И Э Ф _____ Т И

Т _____ И

П О _____ Е К А _____ В А О _____ Я



The diagram consists of three concentric circles. The innermost circle is pink and contains the text 'Зачем?'. The middle ring is light blue and contains the text 'Как?'. The outermost ring is pink and contains the text 'Что?'. To the right of the circles is a grey rectangular box containing the text 'Золотой круг Саймона'. On the left side of the image, there are several overlapping diagonal lines in black, pink, and grey.

Зачем?

Как?

Что?

Золотой
круг
Саймона



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



Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий **измеримые позитивные результаты** профессиональной деятельности, готовый и способный организовать **индивидуальную траекторию** профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов **самореализации и самосовершенствования наставляемого.**



Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, **развивает необходимые навыки и компетенции, добивается** предсказуемых **результатов**, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является **активным субъектом** собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (**молодой педагог**, только пришедший в профессию; **опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование**).



ДОКУМЕНТЫ

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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".
- Письмо Министерства Просвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 "О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях".
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организаций.





Концептуальные идеи программы

- Распределенное лидерство
- Базовая теория сотрудничества
- Индивидуальные треки развития
- Горизонтальное обучение
- Исследование участниками партнерских пар собственного опыта
- Планирование развития участников партнерских пар на основе исследования текущей ситуации
- Использование эффективных практик
- Эволюция и рефлексия на каждом этапе работы



Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;**
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.**

Результатом успешной реализации программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.



Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.



Ожидаемым результатом внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации является

создание эффективной среды наставничества, которая включает:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.



Формы наставничества

«ученик – ученик»

«учитель – учитель»

«студент – ученик»

«работодатель – ученик»

«работодатель – студент»



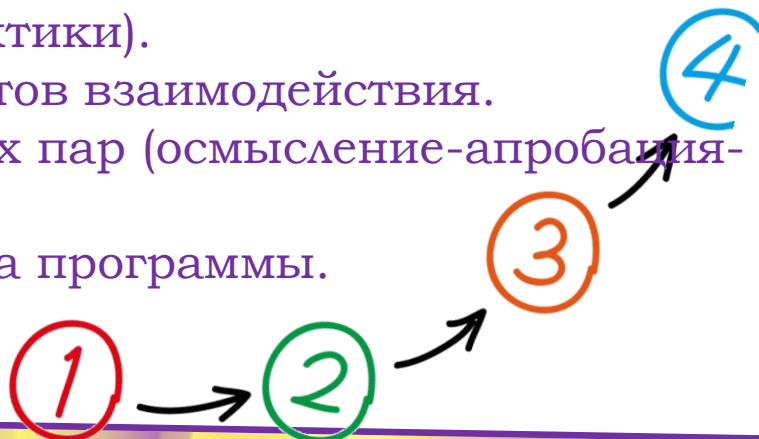
Модели наставничества

- Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»)
- Ситуационное наставничество
- Партнерское наставничество
- Групповое наставничество
- Краткосрочное или целеполагающее наставничество
- Скоростное наставничество
- Флэш-наставничество
- Виртуальное наставничество
- Саморегулируемое наставничество
- Реверсивное наставничество
- Командное наставничество



Алгоритм создания программы наставничества в ОО

1. Фасилитационная сессия. Знакомство с текстом Методических рекомендаций по наставничеству (ССЧ). Единый глоссарий.
2. Проективная сессия по проблемам при помощи эффективных практик (SWOT, «Колесо баланса», «Вертикаль», «Линия разрыва», «5 почему» и т.д.)
3. Проективная сессия «3 первых шага» (Чек-лист компетенций, прием «Вертикаль»). Создание проекта целевой программы наставничества.
4. Создание базы наставников.
5. Экспресс-диагностика проблемы.
6. Обучение наставников (успешные практики).
7. Формирование пар, создание регламентов взаимодействия.
8. Организация деятельности партнерских пар (осмысление-апробация-рефлексия).
9. Рефлексивные сессии по итогам 1 этапа программы.
10. Экспресс-диагностика.
11. Корректировка программы.





ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Индивидуальные развивающие беседы

Метод сильного вопроса

Lesson Study

Метод сфокусированной беседы ОРИП

Проективные вопросы

Менторинг

Коучинг

Формирующее оценивание

Активное слушание

Мастермайд



Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего **передачу** социально значимого профессионального и личностного **опыта**, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;





Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- **элемента системы дополнительного профессионального образования** (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации; □



Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- **составной части методической работы образовательной организации** по совершенствованию педагогического мастерства работников, **включаящую** работу с молодыми специалистами;
- деятельность по *адаптации педагогических кадров в новой организации;*
- работу с педагогическими кадрами *при вхождении в новую должность;*
- организацию работы с кадрами *по итогам аттестации;*
- обучение при введении новых технологий и инноваций;*
- обмен опытом между членами педагогического коллектива.*



Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личноориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды;



Характерными особенностями системы наставничества являются:

- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.



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



Задачи системы (целевой модели) наставничества:

– содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;



Задачи системы (целевой модели) наставничества:

– обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;



Задачи системы (целевой модели) наставничества:

– оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;



Задачи системы (целевой модели) наставничества:

– способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.



Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.



Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов
- принцип индивидуализации и персонализации
- принцип вариативности
- принцип системности и стратегической целостности



Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратора реализации персонализированных программ наставничества;

наставников – педагогов, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.



Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;



Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы включают:

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.



Материально-технические условия могут включать:

- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.



Финансово-экономические условия.

Мотивирование и стимулирование

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;



Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:



Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.



Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Также в качестве меры стимулирующего характера можно отметить ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».



Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

– широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;



Психолого-педагогические условия

- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.



Структурные компоненты

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура:

внутренний (контур образовательной организации) и

внешний по отношению к ней.

Это **инвариантная** составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.



Внутренний контур: образовательная организация

Образовательная организация

1. Издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы.
2. Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.).
3. Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества.
4. Создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.



Внутренний контур: образовательная организация

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет **руководитель образовательной организации.**



Внутренний контур: образовательная организация

Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;



Внутренний контур: образовательная организация

Куратор реализации программ наставничества:

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);



Внутренний контур: образовательная организация

Куратор реализации программ наставничества:

- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).



Внутренний контур: образовательная организация

Методическое объединение (МО) /совет наставников:

Методическое объединение /совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.



Внутренний контур: образовательная организация

Методическое объединение (МО) /совет наставников:

Цель деятельности МО наставников: осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности МО наставников:

- принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»



7 февраля -
6 апреля
2023 года

Приглашаем Вас!

КПК "МЕХАНИЗМЫ СОЗДАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ"

Участники курса разработают проект программы наставничества в образовательной организации, алгоритм действий на каждом этапе внедрения программы, критерии ее успешной реализации.

Познакомятся с эффективными технологиями наставничества: развивающие беседы, ОРИП, коучинг, менторинг, изучение урока, метод сильного вопроса и т.д.

Научатся анализировать модели, типы и этапы реализации наставничества в ОО, применять технологии и приемы фасилитационной сессии, механизмы формирования наставнических пар, формы организации эффективного взаимодействия.

СТАНЬ УЧАСТНИКОМ!



МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»



Приглашаем Вас!

КПК "ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МАРШРУТОВ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ"

Слушатели курсов получат алгоритм работы по подготовке индивидуальных образовательных маршрутов педагогов. Познакомятся с эффективными технологиями наставничества: развивающие беседы, ОРИП, коучинг, менторинг, Lesson Study, метод сильного вопроса и тд. Научатся анализировать модели, типы и этапы реализации наставничества в ОО, механизмы формирования наставнических пар, формы организации эффективного взаимодействия.



СТАНЬ УЧАСТНИКОМ!

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»



20 февраля -
14 апреля
2023 года

Приглашаем Вас!

КПК «ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕБОВАНИЙ ОБНОВЛЕННЫХ ФГОС НОО, ФГОС ООО»

Простые шаги по внедрению обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО: понимать принципиальные отличия обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО; овладеть практиками, приемами и технологиями: scrum-урок, дизайн - мышление, видимые структуры, практики корпоративного обучения, кейс- практики, критериальное и формирующее оценивание, метод интеллект- карт, практики геймификации для получения высокого качества образования в условиях обновленных ФГОС.

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»



01 марта -
25 апреля
2023 года

Приглашаем Вас!

КПК «ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕБОВАНИЙ ОБНОВЛЕННЫХ ФГОС СОО»

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»



27-28
марта
2023 года

Приглашаем Вас!

ФОРУМ "ЧИТАТЕЛЬСКАЯ ГРАМОТНОСТЬ. СМЫСЛОВОЕ ЧТЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ВЫСОКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ В СВЕТЕ ОБНОВЛЕННЫХ ФГОС"

Читательская грамотность: эко системный подход.

Курс позволит, педагогам развить профессиональные компетенций в области формирования читательской грамотности и осмысленное чтение обучающихся; освоить современные цифровые ресурсы и сервисы для формирования читательской грамотности и осмысленного чтения.



СТАНЬ УЧАСТНИКОМ!

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»



Приглашаем Вас!

ВСЕРОССИЙСКИЙ ФОРУМ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

СТАНЬ УЧАСТНИКОМ!

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»



Приглашаем Вас!

ВСЕРОССИЙСКИЙ ФОРУМ «СОВРЕМЕННЫЙ УРОК 4Д»

СТАНЬ УЧАСТНИКОМ!

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»



30-31
марта
2023 года

Приглашаем Вас!

ВСЕРОССИЙСКИЙ ФОРУМ ПО ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ (ОВЗ, ТЬЮТОРСТВО, БИЛИНГОВЫЕ ДЕТИ)

ДЕЛОВАЯ ПРОГРАММА. Выступления российских экспертов в формате дискуссий, круглых столов, кейс-сессий, лекториев, креативных лабораторий.

НЕТВОРКИНГ. Общение с коллегами и экспертами в неформальной обстановке, возможность задать волнующий вопрос и получить ответ, инсайт или решение.

СТАЖИРОВКИ. Открытые уроки, практические мастер-классы и интерактивные лекции. Знакомство с инновационными решениями в сфере образовательных продуктов.



СТАНЬ УЧАСТНИКОМ!

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»



30-31
марта
2023 года

Приглашаем Вас!

ВСЕРОССИЙСКИЙ ФОРУМ «ШКОЛА СЧАСТЬЯ»

СТАНЬ УЧАСТНИКОМ!





МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»

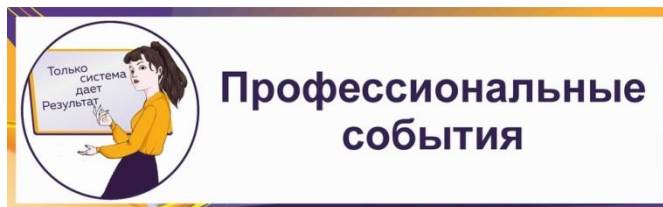
Приглашаем Вас!



Ресурсные
центры



Курсы
повышения
квалификации



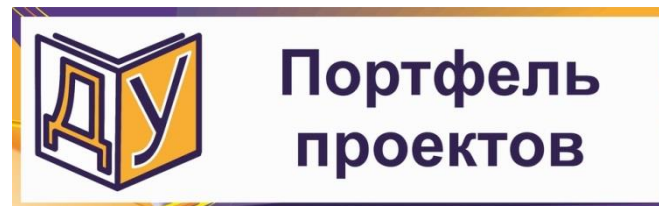
Профессиональные
события



Легенды
Екатеринбургского
образования



Профессиональные
сообщества



Портфель
проектов

САЙТ: <https://domuchitela.profiedu.ru/>





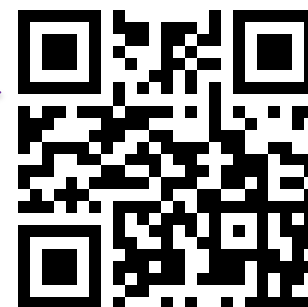
МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»

Присоединяйтесь!

The screenshot shows the VKontakte interface for the group "Екатеринбургский Дом Учителя". The page includes a search bar, navigation menu, and a main post. The post features a video thumbnail with the following text: "Екатеринбург", "Департамент образования", "163 ШКОЛЫ", "345 детских садов", "17 учреждений дополнительного образования", and "7 профессиональных сообществ". Below the video, it says "Методическая экскурсия в часовую мастерскую 'Новое время'".

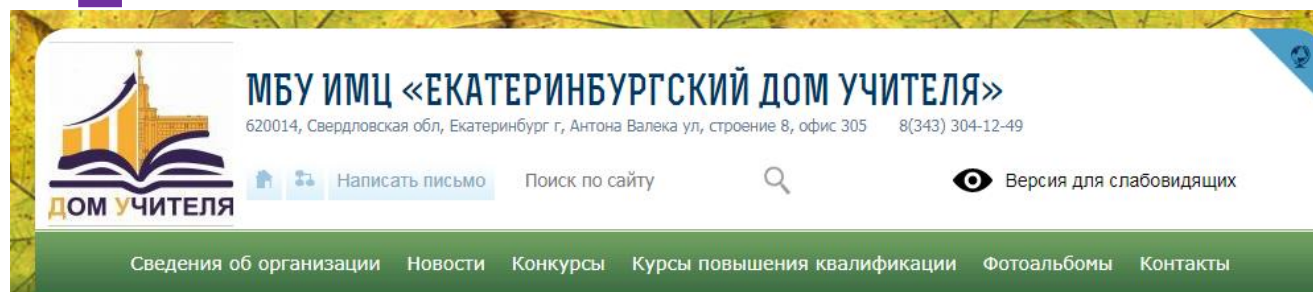


https://vk.com/ekb_edu



МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»

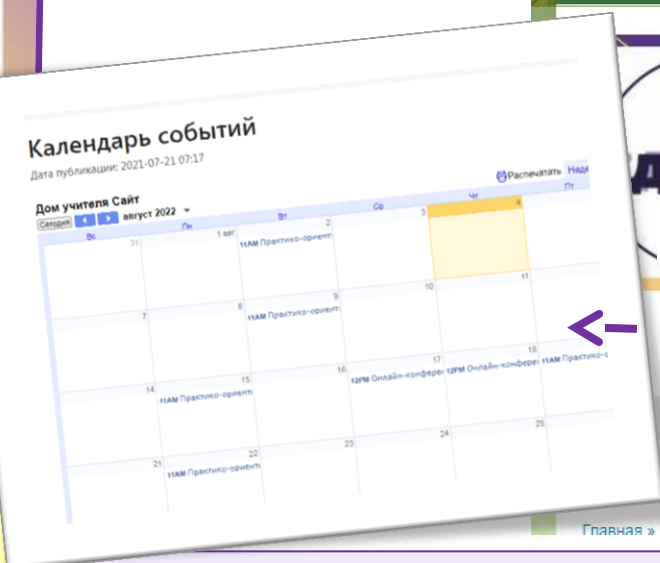
Приглашаем Вас!



МБУ ИМЦ «ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ ДОМ УЧИТЕЛЯ»
620014, Свердловская обл, Екатеринбург г, Антона Валека ул, строение 8, офис 305 8(343) 304-12-49

Написать письмо Поиск по сайту Версия для слабовидящих

Сведения об организации Новости Конкурсы Курсы повышения квалификации Фотоальбомы Контакты

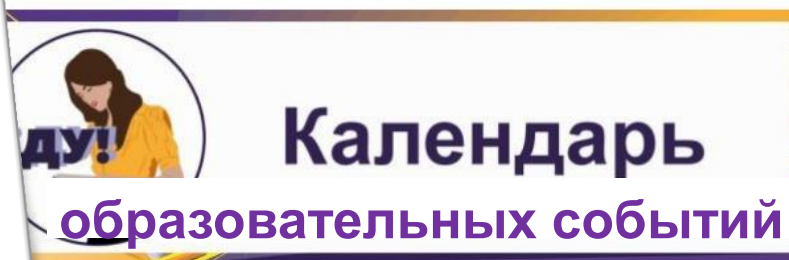


Календарь событий
Дата публикации: 2021-07-21 07:17

Дом учителя Сайт

Вс	Пн	Вт	Ср	Чт	Пят	Суб
		1 авг	НАМ Практико-ориент			
			НАМ Практико-ориент			
				16 ИМ Online-конфере	17 ИМ Online-конфере	НАМ Практико-с

Главная » Календарь событий



Календарь образовательных событий

- ОБРАЩЕНИЯ ГРАЖДАН
- КАЛЕНДАРЬ СОБЫТИЙ
- ИНЫЕ ДОКУМЕНТЫ
- ВВЕДЕНИЕ ОБНОВЛЕННЫХ ФГОС НОО, ФГОС ООО
- ТЕЛЕФОНОГРАММЫ
- ВДУ



Календарь больших и малых событий Екатеринбургского Дома Учителя для педагогического сообщества

7 февраля в 15.00 - Круглый стол по обмену опытом «День МДО»

7 февраля в 16.00 рабочая встреча «Лидеры образования» с Забелиной И.В

9 февраля в 15.30 ЛУЧсовет

10 февраля в 16.00 ПТЛ педагогов по ОПК на базе Дома Учителя

Для работы платформа «Клевер»

10 февраля – День МДО

ПРОГРАММА

Время	Событие
13:00-14:00	Регистрация участников
14:00-14:40	Питч-сессия «Современные подходы к профессиональному развитию педагогов в общеобразовательной организации»
15:00-15:50	Практикумы по технологиям наставничества
16:00-16:40	Алгоритм разработки ИОМ педагога
16:40-17:00	Рефлексия

Аудитории треков

Аудитория	Тема практикума
329	Технология индивидуальной развивающей беседы
328	Технология индивидуальной развивающей беседы
302	Технология исследования урока Lesson study
303	Приёмы активного слушания и метод сильных вопросов
314	Технология коучинга
315	Эффективные практики тьюторского сопровождения
316	Эффективные практики анализа и постановки цели
323	Эффективные практики анализа и постановки цели
325	Метод сфокусированной беседы ОРИП
326	Практики формулирования проблемы и её решения



Методическое пособие команды Екатеринбургского Дома Учителя для руководителей образовательных организаций, кураторов программы наставничества, педагогов



61 страница

8 видео

5 текстовых файлов для скачивания

Инструкции к приёмам и техникам

Алгоритмы пошаговые

Схемы

ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Индивидуальные развивающие беседы

Метод сильного вопроса

Lesson Study

Метод сфокусированной беседы ОРИП

Проективные вопросы

Менторинг

Коучинг

Формирующее оценивание

Активное слушание

Мастермайнд

«Современный урок»
«Конструктор
образовательного события»
«Блокнот счастливого
руководителя»

Городская Лаборатория «Наставничество»

**Здесь может быть номер Вашей
образовательной организации**