

**Выступление  
на муниципальном открытом фестивале педагогического  
мастерства «наставники Кубани: маршрут построен»**

**«Муниципальная система реализации целевой модели  
наставничества»**

Директор МКУ «МЦ СДПО»  
Фисунова С.П.

**Слайд № 1**

Добрый день, уважаемые коллеги!

Сегодня мы проводим открытый муниципальный фестиваль педагогического мастерства «Наставник Кубани: маршрут построен».

**Цель Фестиваля** - развитие инновационных практик наставничества, транслирование передового педагогического опыта для обеспечения развития системы (целевой модели) наставничества в районе, обсуждение современных механизмов и моделей развития наставничества в образовательных организациях, а также повышение престижа и эффективности наставничества в системе образования.

**Задачи Фестиваля** - оказать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях; способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников.

**Слайд № 2**

Сегодня мы рассмотрим муниципальную систему реализации целевой модели наставничества, наработки, опыт, определим задачи на будущее.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145),

**Слайд № 3**

На региональном уровне данная модель была утверждена Распоряжением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24 августа 2020 г. № 176-р «О внедрении 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».

#### **Слайд № 4**

Соответственно на муниципальном уровне нами были разработаны нормативные документы, способствующие реализации данного направления. Это

- приказы управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район от 04.12.2020 г. № 483, от 14.03.2022 г. № 102 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в муниципальном образовании Тбилисский район в 2020-2024 году»,
- Положение о муниципальном наставническом центре,
- Положение о формировании резерва управленческих кадров образовательных организаций (приказ управления образования от 30.12.2020 г. № 496 «Об утверждении Положения о формировании, сопровождении и подготовке резерва управленческих кадров общеобразовательных организаций»),
- Программа деятельности Муниципального наставнического центра, Школы кадрового управленческого резерва,
- планы работы.

#### **Слайд № 5**

Определены цели и задачи Наставничества (слайд).

Реализация данной модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» и предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дошкольным, общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

#### **Слайд № 6**

Сегодня наставничество реализуется по принципу добровольности, индивидуализации, вариативности.

#### **Слайд № 7**

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта через работу методических советов, районных

методических объединений, профессиональных педагогических сообществ, муниципального наставнического и тьюторского консультационного центров.

### **Слайд № 8**

В образовательных организациях Тбилисского района реализуются такие модели наставничества, как «учитель-учитель», реализуется во всех учреждениях, это адаптации молодого специалиста в новом коллективе; педагога наставника, показывающего высокие результаты работы над педагогом с низкими показателями. На данный момент по результатам оценки педагогических компетенций в 14 муниципальных образованиях работают 73 пары «наставник - учитель». 15 молодых педагогов имеют наставников из опытных учителей.

В целях оказания методической помощи молодым учителям действует «Ассоциация молодых педагогов». За каждым молодым педагогом закреплен наставник, который помогает молодым учителям внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс, устанавливается сотрудничество и взаимодействие между молодым учителем и опытным педагогом.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, возникающих практически у любого обучающегося: это модель «учитель-ученик», «ученик-ученик».

- Поддержка подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

К сожалению, практически не развита у нас модель «студент-ученик» и «работодатель-ученик». Над этим нам предстоит еще работать.

### **Слайд 9**

Согласно мероприятиям Дорожной карты по наставничеству в школах района разработаны нормативные документы: приказы, положения, закреплены наставники за наставляемыми, туго, но все таки данная модель движется.

### **Слайд 10**

Мы отмечаем это в разрезе каждой школы.

### **Слайд 11**

В течение двух лет были организованы ряд мероприятий по данному

направлению. Они представлены на слайде.

(Методический марафон – апрель 2022 г.,

- «Индивидуальный образовательный маршрут учителя как путь устранения профессиональных дефицитов» - октябрь 2022 г.

- «Результаты реализации мероприятий Дорожной карты по методическому сопровождению системы работы со ШНОР/ШССУ» - декабрь.

С целью повышения профессиональной компетентности членов управленческих команд ШНОР/ШССУ организованы круглые столы и мастер-классы:

- семинар-практикум: «Разработка концептуальных документов в школах с низкими результатами» - ноябрь 2021 г.

- круглый стол: «Лучшие практики по реализации проекта «500+» (представление кейсов школ ШНОР/ШССУ) – март, май, сентябрь, декабрь,

19-22 апреля 2022 года проведен муниципальный Фестиваль педагогического мастерства, на котором педагоги школ – участники проекта 500 + (СОШ № 1,5,6) и ШНОР показали мастер-классы, провели уроки, представили опыт, использования технологии «Формирующее оценивание».

29 декабря 2022 года в рамках сетевого взаимодействия на базе МБОУ «СОШ № 1» проведен межмуниципальный Фестиваль «Я - наставник, 2022».

1 декабря 2022 года на базе МБОУ «СОШ № 5» с целью развития инновационных практик наставничества, транслирование передового педагогического опыта для обеспечения развития системы (целевой модели) наставничества, повышения престижа и эффективности наставничества в системе образования проведен муниципальный открытый фестиваль педагогического мастерства «Наставник Кубани: маршрут построен»).

### **Слайд 12,13**

Нормативные документы и мероприятия по данному направлению представлены на сайтах ИРО и МКУ МЦ СДПО.

Имеются информационные ресурсы

### **Слайд 14**

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования.

И те начинания, которые мы закладываем сейчас, конечно же дают свои плоды. У нас увеличилось число победителей и призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников (11 человек), среди педагогов – победителей регионального этапа профессиональной олимпиады педагогов – Андреева Е.А., 2 призера. В профессиональных конкурсах в этом году у нас 2 призера.

Исходя из первоначального опыта определились проблемные зоны и пути решения. Мы видим их на слайде.

### **Слайд № 15**

Помимо проблем введения данной модели, существует ряд рисков. Это –

слайд. Наша работа в образовательных учреждениях должна быть организована таким путем, чтобы мы выполняя поставленные задачи и преодолевая рискованные профили, пришли к следующим результатам.

### **Слайд № 16**

Результатом реализации программы наставничества будет:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.

- всесторонняя поддержка талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона,

- получение опыта знаний, навыков, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи (учебные материалы, система классов, самостоятельная работа и проектная работа, формализованное общение),

- сообществу учителей, учеников и родителей сформироваться в образовательной организации в качестве новой плодотворной среды для раскрытия потенциала всех участников образовательного процесса.

### **Слайд № 17**

С помощью внедрения наставнических программ в образовательные организации можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов.

Что может быть честнее и благороднее, как научить других тому, что сам наилучшим образом знаешь?