

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. Оно связано с именами К.Д. Ушинского, Н.Н. Булича, Н.А. Корфа, Д.И. Тихомирова и других педагогов, уделявших внимание в своих трудах вопросам профессионального роста педагогов и наставничества в целом. **Что вы знаете о наставничестве в современной системе образования?** Такой вопрос мы задали педагогам нашей школы. Давайте посмотрим, какие ответы получили. (ВИДЕО ИЛИ СЛАЙД)

Как видим, большинство имеют одинаковое представление, которое только частично отражает существующую реальность. Поэтому основная задача методической службы, готовившей сегодняшний педсовет, - познакомить вас с реализацией этого направления на разных уровнях: от федерального до школьного.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование». Одним из ключевых направлений создания Системы становится развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников .

25 марта 2022 года вышел основанный на документах федерального уровня **Приказ** Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», который утверждает **Положение о системе** (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – система (целевая модель) наставничества), а также **Комплекс мер** («дорожную карту») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – дорожная карта по внедрению системы (целевой модели) наставничества). Обратимся к данному документу.

Основные понятия, используемые при реализации системы (слайд)

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (на слайд)

Наставничество – это прежде всего кадровая политика.

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации **руководителя**, который разделяет ценности национальной системы образования и приоритетные направления ее развития. Также значима позиция **куратора**, который руководит организацией наставнической деятельности педагогических работников в образовательной организации. Но важнейшим кадровым условием для организации наставнической деятельности является собственно наличие **наставников** – педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности и

демонстрируют образцы лучших практик преподавания и профессионального взаимодействия с коллегами.

Кто является **наставляемым**?

– 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.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

А можно ли вообще обойтись без составления программы наставничества? Без составления персонализированных программ наставничества процесс взаимодействия наставника и наставляемого больше напоминает эпизодическое консультирование и, строго говоря, наставничеством не является.

Формы наставничества (слайд)

Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения». В форме наставничества «педагог – педагог» возможны следующие *ролевые модели*.

Взаимодействие *«опытный педагог – молодой специалист»*. Это классический вариант поддержки опытным педагогом-профессионалом молодого педагога для приобретения им организационных, предметных, коммуникационных профессиональных навыков.

Взаимодействие *«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»*. Здесь на первый план выходит конкретная психоэмоциональная и личностная поддержка педагога, который в силу закомплексованности,

неуверенности, мнительности и т.д. имеет проблемы социального характера. Главное направление наставнической деятельности – психологическая социализация наставляемого.

Взаимодействие *«педагог-новатор – консервативный педагог»*. Педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными цифровыми и иными технологиями.

Взаимодействие *«опытный предметник – неопытный предметник»*.

Особую роль в форме наставничества «педагог – педагог» в перспективе будут играть педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник». Сочетание различных видов наставничества в образовательной организации способно учитывать все многообразие кадровых проблем в ней и предлагать эффективные пути их решения.

Важнейшее нормативное правовое условие осуществления наставничества педагогических работников – это выполнение ими дополнительных обязанностей по наставничеству, не входящих в их должностные обязанности, на добровольной основе и предусматривающих дополнительные меры стимулирования. Поэтому предусматривается *получение письменного согласия* наставника на выполнение наставнических обязанностей, а также необходимость получения письменного согласия педагогического работника на закрепление за ним наставника. После этого необходимы приказы о закреплении наставнических пар/групп.

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, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации.

–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.

Дополнительная информация о стимулировании на федеральном уровне. Среди стимулирующих мер по развитию наставничества 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.

Среди ведомственных наград – нагрудный знак «Почетный наставник». Одно из требований - наличие наград и поощрений за активную и добросовестную наставническую деятельность; уникальных практик (программ) наставнической деятельности; тиражирование практики наставничества; публичное признание заслуг в профессиональном сообществе, высокая деловая репутация и нравственные качества при представлении к награждению нагрудным знаком "Почетный наставник".

Таким образом, можно сделать вывод, что образовательные организации должны владеть современной информацией по наставничеству и в соответствии с ней выстраивать свою работу в этом направлении.

С 20 ноября по 15 декабря 2023 года «Институтом развития образования» был проведен мониторинг эффективности и результативности внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в 2023 году. А по результатам прошедшего рекомендовано:

Руководителям 22 МОУО : разработать локальный акт или иные регламентирующие меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества в муниципальном образовании, с учетом федеральной и региональной нормативной базы, поскольку на сайтах на ресурсе «Наставничество» представлены, в основном, короткие извлечения из Положения о наставничестве /ЦМН, в срок до 20.02.2024 г.

По каким критериям проверялись образовательные организации?

- количество в организации наставнических пар/групп в каждой форме наставничества и виды
- количество персонализированных программ наставничества с ссылками на страницу сайта, где они представлены;
- информационный ресурс для сопровождения наставничества;
- представление практики наставничества на региональном и федеральном уровнях с ссылками на ресурс;
- призовые места в конкурсах регионального и федерального уровней.

Можно быть уверенными, что в конце этого года мониторинг будет снова. И хотелось, чтобы вы выглядели достойно в этом направлении.

е
с
т
в
а
(
с
л
а
й

