

*Выступление в рамках заседания Педагогического совета  
МКОУ Кулижниковская СОШ «Педагогическое наставничество – перспективное  
направление образовательного процесса»  
(протокол №3 от 28.10.21г)*

**Выступление на тему: "Разработка, внедрение и реализация системы  
наставничества в МКОУ Кулижниковская СОШ»**

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие её 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 этой Системы сопровождения является **развитие наставничества педагогических кадров, как эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников** образования.

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

**Главная проблема наставничества в образовании на сегодняшний день – неопределенность его концептуально-методологического и нормативного правового статуса**, что существенно затрудняет его «превращение» в широкое социально-педагогическое явление.

Наставничество в образовании развивается преимущественно как волонтерское движение. И в нашей школе мы помогаем друг другу, делимся опытом в разных ситуациях- в процесс подготовки к различным конкурсам на всех их этапах, в процесс подготовки к аттестации, к семинарам и т.д.. Но только нашу взаимопомощь мы не называем наставничеством.

Существует реальная потребность его трансформации в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании.

Одним из путей разрешения данного противоречия является разработка и внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

**Система (целевая модель) наставничества включает**

- **концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством,**
- **нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников,**
- **определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.**

Методические рекомендации для внедрения системы (целевой модели) наставничества

разработаны в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»<sup>1</sup>.

Определён **Срок внедрения** системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации - **декабрь 2022 года**.

Образовательная организация признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов образовательной организации, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, т.е. ПРИКАЗ ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА... И само ПОЛОЖЕНИЕ.

А так же Система (целевая модель) наставничества позволит скоординировать развитие практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник», т.к. с января 2023 года вводится новая система аттестации.

Тем более 2023 год объявлен ГОДОМ ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

Итак, тема моего выступления: **План мероприятий (дорожная карта) внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МКОУ Кулижниковская СОШ на 2021 – 2022 учебный год.**

Я планирую познакомить вас

- с целью, задачами, формами наставничества;
- с функциями куратора и РАБОЧЕЙ ГРУППЫ по внедрению и реализации СН;
- с правами и обязанностями наставляемого, наставника;
- с механизмом реализации программы наставничества,
- с механизмом мотивации и поощрения наставников.

Результатом моего выступления, как решение педагогического совета, надеюсь станет:

- решение о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МКОУ Кулижниковская СОШ и индивидуальное участие в ней или в роли наставляемого, и в роли наставника;
- решение о выборе состава Рабочей группы по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МКОУ Кулижниковская СОШ;

#### **механизм мотивации и поощрения.**

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

**Материальное 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. Всё в наших руках!

**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:

А именно:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность будет учитываться
  - при проведении аттестации на квалификационную категорию «ПЕДАГОГ - НАСТАВНИК»,
  - при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников и наставляемых дипломами/благодарственными письмами, 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» Им награждаются лучшие наставники.

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».

*Цель* системы наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

*Задачи* системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории; оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической

деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества

«педагог – педагог»,

«руководитель образовательной организации – педагог»,

«работодатель – студент»,

«педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»

и другие.

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

## ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

***Виртуальное (дистанционное) наставничество*** – РАБОТА С ВНЕШНИМ КОНТУРОМ, Т.Е. ПРИВЛЕЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ ИЗ ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЙ дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

***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. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

***Скоростное наставничество*** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Куратор реализации программы наставничества назначается руководителем образовательной организации из числа его заместителей

Куратор:

- своевременно актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведёт банк наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых индивидуальных программ наставничества, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

### **Функции Рабочей группы по внедрению и реализации системы наставничества**

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, в информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и администратором).

#### **РОЛИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО**

##### **РОЛЬ НАСТАВНИКА**

способствовать развитию наставляемого, используя свои знания, опыт, личный пример и ресурсы



##### **РОЛЬ НАСТАВЛЯЕМОГО**

прилагать все усилия для собственного развития по плану, согласованному с Наставником, и использовать возможности и рекомендации, предоставляемые Наставником

Кто может быть наставляемым?

Наставляемые формируются из числа:

- молодых/начинающих педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- студентов, проходящих практику в образовательной организации.

## **Механизм внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников**

### **1 этап. Подготовка условий для реализации системы наставничества**

- информирование коллектива и принятие решения на пед.совете о внедрении и реализации системы наставничества в работу школы,
- сбор информации о профессиональных запросах педагогов,
- создание рабочей группы,
- подготовка и принятие локальных нормативно- правовых актов (по шаблонам).

**2 этап** Формирование банков данных наставляемых (по вашим запросам), обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.

**3 этап** Формирование банков данных наставников (по вашим запросам), обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.

### **4 этап Обучение наставников для работы с наставляемыми:**

- подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;
- проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников «установочные сессии» наставников.

### **5 этап Организация и осуществление работы наставнических пар/групп**

Формирование наставнических пар/групп.

Разработка индивидуальных программ наставничества для каждой пары/группы.

Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.

### **6 этап Завершение индивидуальных программ наставничества**

Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);

Проведение школьной конференции или семинара.

Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.

### **7 этап. Информационная поддержка системы наставничества**

Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.