

Нормативно-правовые и концептуальные основы внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Гимназия № 1 – ЦО»

Вступление

Слайд 2. 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 этой Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего 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.

Слайд 3. Под наставничеством педагогических работников понимается форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставничество - это технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей.

Традиционно наставничество педагогических работников было преимущественно направлено на молодых специалистов и предполагало передачу опыта профессиональной деятельности от более опытного к менее опытному педагогу. Однако потенциал наставничества педагогических работников этим далеко не ограничивается. Сегодня стоит задача вовлечения в наставническую деятельность значительного большинства педагогических работников и превращения этого института в действенный фактор профессионального развития, кадрового роста, повышения качества отечественного образования как важнейших условий реализации национального проекта «Образование».

В настоящее время наставничество является элементом системы дополнительного профессионального образования, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации. В то же время наставничество является составной частью методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников.

Слайд 4. 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного Совета РФ и Комиссии при президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В.В.Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества. С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики.

В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.

В соответствии с целями и задачами федеральных проектов нацпроекта «Образование» Министерством просвещения России совместно с Академией Минпросвещения России была разработана система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. *(Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 "О направлении Методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях", "Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников"))*.

Она является логическим продолжением модели наставничества, разработанной и утверждённой Министерством просвещения России в конце 2019 года в части, касающейся такой формы наставничества, как «педагог - педагог». *(Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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"))*

При разработке системы (целевой модели) наставничества учитывались положения законодательства в области образования и трудовых отношений, документов стратегического планирования, Указов Президента Российской Федерации, постановлений и распоряжений Правительства Российской Федерации, ведомственных приказов, Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и других нормативных правовых актов.

Слайд 5. В качестве концептуального обоснования целевой модели наставничества в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций;

3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Слайд 6. С 2022 года в Тульской области реализуется Региональная модель института наставничества в соответствии с приказом министерства образования Тульской области № 1727 от 29 декабря 2021 года «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области».

В Региональной модели института наставничества Тульской области, разработанной в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 года) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа», федерального проекта «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», приказом министерства образования Тульской области № 1419 от 10 октября 2019 года «Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области» и с учетом методических рекомендаций Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08

учтены методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования.

Целью Региональной модели института наставничества педагогических работников образовательных организаций Тульской области является 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.

Внедрение (применение) и реализацию Региональной модели института наставничества условно можно разделить на три основных этапа: подготовительный, основной и заключительный.

Слайд 7. Подготовительный этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы наставничества.

На этом этапе в Гимназии №1 были разработаны и утверждены следующие нормативно-правовые локальные акты:

- Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 1 – Центр образования» (с изменением от 30.08.2024 г. приказ № 189-од)

- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных;

Также на этом этапе выбирается куратор, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества, формируется состав наставников участвующих в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов.

Слайд 8. Региональная модель института наставничества на уровне организации предполагает три категории наставников, которые должны быть представлены в ней в обязательном порядке:

наставник-специалист, старший наставник, ведущий наставник. В Гимназии представлены все три категории наставников.

Приказом Министерства образования Тульской области от 20.09.2022г. № 1774 «Об утверждении старших и ведущих наставников образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области» присвоены категории:

- «ведущий наставник» - Елисеевой Ольге Анатольевне, заместителю директора по УВР, которая является куратором, ответственным за реализацию системы наставничества в МБОУ «Гимназия № 1 – ЦО»,

- «старший наставник»:

- Шербустановой Елене Анатольевне, учителю иностранных языков, которая является куратором наставнических пар в 2024-2025 учебном году;

- Сотниковой Жанне Николаевне, учителю начальных классов, руководителю кафедры педагогики и методики начального образования.

В 2024 году по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Методическое сопровождение реализации региональной модели института наставничества педагогических работников Тульской области» на базе ИПК и ППРО ТО проходят обучение еще два педагога Гимназии: Шербустанова Е.Н., учитель начальных классов и Чурилина Е.Н., учитель математики.

Категория «наставник-специалист» на 2024-2025 учебный год присвоена двум педагогам – наставникам молодых специалистов: Чурилиной Елене Николаевне, учителю математики, и Голышкову Юрию Николаевичу, учителю физической культуры. Совместно с ведущим и старшими наставниками они проводят диагностику и анализ профессиональных дефицитов наставляемых, проектируют индивидуальную образовательную траекторию своей совместной работы с ними.

Слайд 9. Основной этап внедрения (применения) системы наставничества включает определение пар наставник/наставляемый, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества.

В ходе реализации модели наставничества в Гимназии ежегодно издается приказ «О назначении наставников и формировании наставнических пар» (приказ № 220-од от 30.09.2024 г. на 2024-2025 уч.г.).

Слайд 10. Важнейшее нормативное правовое условие осуществления наставнической деятельности педагогическими работниками в образовательной организации - выполнение ими дополнительных обязанностей по наставничеству, не входящих в их должностные обязанности, на добровольной основе и за дополнительные меры стимулирования. В связи с чем предусматривается **письменное согласие наставника на выполнение наставнических обязанностей**, а также **письменное согласие педагогического работника на закрепление за ним наставника**.

Выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по наставнической деятельности регулируется коллективным договором, дополнительными соглашениями к их трудовому договору, положением о выплатах стимулирующего характера работников МБОУ «Гимназия № 1 – ЦО».

Слайд 11. В Гимназии № 1 в рамках формы «педагог-педагог» Программа наставничества реализуется с сентября 2023 года с момента прихода четырех молодых дипломированных специалистов в педагогический коллектив учреждения. Важно отметить - все они выпускники Гимназии.

Осенью 2024 года произошли кадровые изменения: в наше учреждение пришел еще один молодой специалист, а двое других - уволилось. В связи с чем, были внесены изменения в Программу наставничества на 2024-2025 учебный год и определены следующие задачи:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности и, как результат, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды образовательной организации.

Наставляемый – участник 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.

В Гимназии № 1 наставляемые – это молодые педагоги, только пришедшие в профессию:

- Жулькова Валерия Алексеевна, учитель английского языка,

- Горлов Иван Константинович, учитель физической культуры,

- Гвоздева Виктория Михайловна, учитель математики.

Результатом реализации Программы наставничества для этих молодых специалистов должен стать:

- высокий уровень их включенности в педагогическую работу, культурную жизнь Гимназии,

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Слайд 12. Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлексию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, передачу лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Это ближайшая перспектива.

А пока о «Новых гранях наставничества в современной образовательной среде образовательной организации» расскажет ведущий наставник, заместитель директора по УВР Елисеева Ольга Анатольевна.