

**Выступление на педагогическом совете на тему:  
"Разработка, внедрение и реализация системы наставничества  
в МБОУ СОШ № 1 р.п. Переяславка  
муниципального района имени Лазо Хабаровского края"**

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.

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».

А в основном, на данный момент, по вопросу НАСТАВНИЧЕСТВА Письме 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») 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.

Итак, тема моего выступления: План мероприятий (дорожная карта) внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 1 р.п. Переяславка на 2023 – 2024 учебный год.

Я планирую познакомить вас

- с целью, задачами, формами наставничества;
- с функциями куратора и рабочей группой 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 МБОУ СОШ № 1 р.п. Переяславка 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 МБОУ СОШ № 1 р.п. Переяславка;

К концу моего выступления прошу на листочках, находящегося у каждого, записать фамилию коллеги, которого Вы хотели бы для себя выбрать наставником, свой «запрос», и свою фамилию как наставляемого.

Например,

НАСТАВНИК	«запрос»	НАСТАВЛЯЕМЫЙ
Курганова Светлана Николаевна	улучшить навыки работы с нормативной документацией	Филиппова Мария Михайловна

На административном совещании по вопросам Наставничества ПОСЛЕ ознакомления НАШИХ ПОЖЕЛАНИЙ, записанных в табличках, состоится УТВЕРЖДЕНИЕ СОСТАВА Рабочей группы по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 1 р.п. Переяславка.

Вернёмся к плану моего выступления. И вопреки законам начну не с первого пункта. А с самого приятного - с механизма 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».

Вернёмся к первому пункту плана знакомства с системой наставничества, т.е. к цели

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 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»).

#### Рассмотрим Функции куратора

Куратор реализации программы наставничества назначается руководителем образовательной организации из числа 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).

С правами и обязанности наставляемого и наставника каждый познакомится, прочитав Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 1 р.п. Переяславка на 2023-2024 учебный год, которое планируется доработать силами куратора и Рабочей группы и опубликовать на сайте школы до 10 сентября.

А, если кратко:

## 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.

Прошу поставить на голосование

- разработать, внедрить и реализовать систему (целевую модель) наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 1 р.п. Переяславка в 2023-2024 учебном году;
- выбрать Рабочую группы по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 1 р.п. Переяславка на 2023-2024 учебный год.