

Приложение 1
к приказу МКУ «Управление
образования МР «Бабаюртовский район»
от 21.09.2022 г. № 132/22-ОД

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ МР «БАБАЮРТОВСКИЙ РАЙОН»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ

АКТУАЛЬНОСТЬ:

Национальный проект «Образование»:

К 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения (целевой показатель Федерального проекта «Современная школа»)

Глава Министерства просвещения России Сергей Кравцов анонсировал появление в российских школах «учителей-наставников» и «учителей-методистов».

Многие реформы не привели к ожидаемым улучшениям потому, что не оказали достаточного внимания **учителю (педагогу)**. Качество системы **образования не может быть выше качества работающих в ней учителей (педагогов)**.

Для всего педагогического сообщества важна сформированная мотивация и **усилия в преодолении собственных профессиональных барьеров и затруднений**, уход от устоявшихся стереотипов педагогической деятельности, овладение эффективными технологиями и способами профессиональной самореализации и самоактуализации, приобретение способностей к само- и взаимообучению, самоорганизации и саморазвитию.

Это поможет не только поднять их профессиональный уровень, но и повысить рейтинг образования в обществе.

Актуальность возрождения института Наставничества

В 2018 году утвержден национальный проект «Образование». Одна из ведущих ролей в его реализации, включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы», отведена **целевой модели наставничества**. Она утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145. 23.01.2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало **Письмо № МР – 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации**.

Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Наставничество – образовательный процесс на рабочем месте!

Потенциал наставничества в последнее время признается все большим числом государств.

Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества.

Наставничество стало рассматриваться как **ключевая стратегия в управлении**.

С точки зрения практики развития педагогического и управленческого персонала это представляет существенный интерес для образовательных организаций.

Из опыта других государств

Наставничество становится по-настоящему действенным, когда в школах создается и поддерживается культура наставничества и развития.

Законом Республики Казахстан «О статусе педагога» определено, что «наставничество — деятельность педагога по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования».

В лучших системах мира признано: хороших учителей могут воспитать только хорошие учителя, а для этого затрудняющимся нужно учиться непосредственно в классе у опытных наставников.

В Англии учителям, добившимся хороших результатов, дают неполную нагрузку, чтобы они могли уделять больше времени наставнической работе со своими коллегами.

Новые учителя в Японии работают на полной ставке, но на протяжении первого года работы до двух дней в неделю им предоставляется индивидуальный наставник, который оказывает помощь своим подопечным, но не оценивает их работу в классе.

В ряде успешных систем, особенно в Китае, Японии и Финляндии, учителя работают совместно, вместе планируют уроки, посещают классы друг друга и помогают друг другу совершенствоваться.

В этих системах создана такая атмосфера, при которой совместное планирование, обмен мнениями о педагогических проблемах и взаимное наставничество стали нормальными и постоянными чертами школьной жизни.

Сущность Наставничества

Сущность деятельности наставника в образовании включает педагогическую поддержку и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, т. е. создание условий для формирования у них **готовности самостоятельно разрешать образовательные или профессиональные проблемы**.

Типы образовательных дефицитов работников образования:

1. Субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (адаптационный период):
 - молодой специалист;
 - новый в ОО работник (перешедший в другую образовательную организацию);
 - новая должность;
 - изменение ООП, статуса организации, корпоративной культуры, введение других инноваций;
 - новые ситуативные требования к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе).
2. Дефицит мотивации к деятельности.

Модели наставничества:

1. **Традиционная модель** наставничества (или наставничество «один на один») – взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим в течение определенного периода времени.
2. **Ситуационное наставничество**, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.
3. **Партнерское наставничество** – когда оба участника программы наставничества находятся в сходном положении, как в ситуационной модели.
4. **Групповое наставничество** – когда в организации не имеется требуемого количества наставников можно применять модель, в которой один наставник работает с группой из 2–4–6 подопечных одновременно.
5. **Краткосрочное или целеполагающее наставничество**. Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.
6. **Скоростное наставничество** – это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами.
7. **Виртуальное наставничество** – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала.
8. **Саморегулируемое наставничество** – состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников.
9. **Реверсивное наставничество** – эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

Формы работы:

1. Коллективная работа:

- Педагогический совет. Педагогический семинар. Вечера вопросов и ответов. Круглый стол. Педагогические конференции. День молодого учителя и др.

2. Групповая работа:

- Групповое консультирование. Групповые дискуссии. Обзоры педагогической литературы. Обзоры образовательных технологий. Деловые игры и др.

3. Индивидуальная работа:

- Индивидуальные консультации. Практические занятия. Наблюдения в ходе уроков (занятий).

4. Нетрадиционные формы работы с педагогами:

- Технология сотрудничества. Коучинг. Кейс-метод. Технология открытого пространства. Квик-настройка. Мастер-класс (практикум).

Личностные качества наставника:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;
- открытость, общительность, коммуникабельность;
- лидерские качества;
- настойчивость, нацеленность на результат;
- терпение и толерантность;
- соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры;
- склонность к постоянному саморазвитию.

Личностные качества, препятствующие занятию наставнической деятельности:

- избыточная авторитарность;
- эгоцентризм;
- тревожность, невротизм;
- стремление к гиперопеке;
- перфекционизм;
- выраженная интроверсия, замкнутость.

Риски, связанные с введением наставничества

Риски, связанные с тенденцией «административного упрощения» и «ускорения» модернизационных процессов, внедряемых «сверху вниз»:

- имитация его наличия вместо планомерных и систематических усилий по возвращению условий, обеспечивающих востребованность наставничества как определенной образовательной культуры, предполагающей определенный стиль работы с сопровождаемыми — носителями образовательных дефицитов.
- «навешивание» наставничества на школьного учителя в качестве дополнительной трудовой функции, обязательной для выполнения, причем «на общественных началах» и с поверхностной, чисто формальной, подготовкой на очередных краткосрочных курсах.

Возможные форматы наставничества:

1. Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства).
2. Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель.
3. Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций.
4. Опытный руководитель – начинающий руководитель.
5. Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог.

Нормативно-правовые основания:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

5. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
6. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).
7. Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).
8. Положение о наставничестве в образовательном пространстве муниципалитета.
9. Рекомендации регионального, муниципальных совещаний работников образования РД по вопросам достижения стратегической цели повышения качества образования» до 2024г.

Цели:

Стратегическая цель:

Реализация модели наставничества в образовательном пространстве муниципалитета как стратегической инициативы **с целью**

- развития кадрового потенциала системы муниципального образования для решения перспективных задач РД;
- вовлечения работников образования в активную деятельность по саморазвитию, формированию новых навыков и компетенций самостоятельно;
- поддержки и сопровождения лидерских проектов;
- становления системы разнообразных «социальных лифтов» — для достижения нового качества образования, повышения уровня карьерного, профессионального и социального развития педагогов.

Тактическая цель:

Создание условий

- для построения эффективной системы поддержки, закрепления в образовательных организациях педагогов-молодых специалистов (руководителей);
- повышения профессионального потенциала педагогического (управленческого) состава;
- формирования внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, стимулирующей достижение актуальных педагогических (управленческих) задач на высоком уровне, адекватном современным требованиям.

Задачи:

1. Повышение показателей системы образования муниципалитета в образовательной, социокультурной, духовно-нравственной сферах.

2. Разработка и внедрение организационного, научно-методического обеспечения муниципальной системы становления наставнической деятельности для ускорения процесса становления педагога (руководителя) в способности самостоятельно и качественно выполнять профессиональные задачи.
3. Формирование муниципальной культуры педагогического наставничества.
4. Создание банка учебно-методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности.
5. Разработка пакета примерных моделей нормативных актов и планирующих документов для образовательных организаций муниципалитета.
6. Формирование в образовательных организациях муниципалитета системы условий для поддержки, самоопределения молодых и вновь прибывших специалистов, педагогов с большим стажем, ощущающих потребность в овладении новыми образовательными технологиями.
7. Возращение педагогов и школ-менторов, создание муниципальной Лиги школ-менторов.
8. Запуск электронной площадки «Школа наставничества».
9. Принятие Дорожной карты освоения «Модели наставничества в образовательном пространстве муниципалитета».