

ЛУЧШИЕ РЕГИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ И ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА





Региональная модель и региональные практики наставничества



Под региональной моделью наставничества педагогических работников понимается система региональных структур, условий, ресурсов, способов взаимодействия и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования, отличная от других регионов и определяющая его специфику в указанной области профессиональной деятельности.

Под региональной практикой наставничества понимаются реальные конкретные примеры (опыт) организации наставнической деятельности, имеющие высокую эффективность и результативность.



Критерии выделения лучших региональных моделей

- ❑ Инновационность – направленность на достижение целей нацпроекта «Образование».
- ❑ Системность – рассмотрение системы наставничества педагогических работников как совокупности взаимосвязанных элементов (структур, функций, процессов, методов). Системность позволяет избегать ситуации, когда решение, принятое в одной структуре, превращается в проблему для другой.
- ❑ Концептуализация – глубокое методологическое и научно-теоретическое осмысление наставничества педагогических работников, разработка и реализация региональных концепций и стратегий развития наставничества педагогических работников.
- ❑ **Система материального и нематериального стимулирования и мотивирования** – разработка и реализация целостной системы материальных и нематериальных (репутационных, должностных, моральных) способов стимулирования и мотивирования наставничества педагогических работников.
- ❑ Цифровизация процесса наставничества – обновление содержания образования, методов и организационных форм обучения, а также оценивания достигнутых результатов в **цифровой** образовательной среде.
- ❑ Систематичность – регулярность, рациональное чередование, преемственность и последовательность, повторяемость и вариативность образовательных событий и мероприятий наставнической направленности.



Критерии выделения лучших региональных практик

- ❑ Целесообразность – соответствие целям и задачам, важнейшим смыслам и ценностям модернизации российского образования в целом и повышения кадрового потенциала в частности.
- ❑ Результативность – отношение фактического результата к планируемому (ожидаемому), включая конкретные профессиональные достижения наставников и наставляемых.
- ❑ Эффективность – соотношение между полученным результатом и затраченными ресурсами, которые способствовали достижению данного результата.
- ❑ Эргономичность – нацеленность на сохранение здоровья, сил, энергии работников, на сокращение временных затрат, повышение работоспособности педагогов, улучшение психолого-педагогического климата в педагогическом коллективе образовательной организации.
- ❑ Тиражируемость – определенная степень независимости наставнической практики от конкретной личности ее инициатора или разработчика, а также от специфики образовательной организации, возможность успешного внедрения практики во многих образовательных организациях различных систем образования.
- ❑ Масштабирование – расширение масштабов практики за счет вовлечения в нее значительного количества наставников и наставляемых без падения качества и результативности наставнической деятельности, а также за счет внедрения разнообразных форм и видов наставничества; способ превращения наставничества в массовое общественно-профессиональное движение.
- ❑ Уникальность – неповторимость, наличие эффективных оригинальных элементов практики, которые больше нигде не встречаются и выделяют ее среди других практик.



Направления реализации лучших региональных практик наставничества педагогических работников



Нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников. Документы стратегического планирования

В **Ульяновской области** с 1 января 2020 г. действует инновационный закон «О статусе педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области», который регулирует в том числе и вопросы развития наставничества.

В **Республике Татарстан** и в **Ямало-Ненецком автономном округе** также имеются положения о статусе «педагог-наставник» с ежемесячной выплатой из регионального бюджета. В Республике Татарстан реализуются грантовые программы «Учитель-мастер», «Учитель-наставник», «Учитель-эксперт», которые нацелены на развитие у педагогов компетенции реализации проектной и наставнической деятельности.

Региональная целевая программа развития системы наставничества в **Томской области** на 2020–2024 гг. предполагает внедрение новых подходов к профессиональной подготовке и сопровождению педагогических кадров с учетом географических особенностей территории Томской области.

В **Республике Татарстан** ведется разработка концепции наставничества педагогов в условиях сетевого взаимодействия.



Направления реализации лучших региональных практик наставничества педагогических работников



Стимулирование и мотивирование наставнической деятельности

В Ульяновской области в соответствии с законом о статусе педагогических работников практикуется предоставление педагогам грантов на стажировки, в том числе заграничные. Гранты финансируются из областного бюджета в размере 150 000 рублей на каждого педагога. Наиболее успешные педагогические работники Ульяновской области имеют право на оздоровление. Бесплатный проезд до места оздоровления и обратно педагогическим работникам закреплен на законодательном уровне. При тесном взаимодействии с профсоюзами было решено, что победители различных конкурсных отборов тоже должны получить право на прохождение альтернативной аттестации. Педагогам-наставникам, в частности, полагается ежемесячная выплата 12 300 рублей за счет ассигнований областного бюджета. Было определено количество часов, которые педагог-наставник должен отработать, – 410 часов в год, чтобы определить приоритетность одного вида деятельности над другим, менее важным. Законом также определено, что у педагога-наставника должно быть не менее трех наставляемых. Выплаты позволяют педагогам, которые очень хотят помочь молодым коллегам, уменьшить их нагрузку.



Направления реализации лучших региональных практик наставничества педагогических работников



Повышение квалификации в сфере наставничества педагогических работников

В **Республике Татарстан** реализуется персонифицированная система повышения квалификации педагогических кадров, одно из направлений которого – наставничество. Само наставничество понимается как адресное, мобильное, эффективное обучение, консультирование, поддержка и сопровождение молодого педагога более опытным коллегой, участие наставника в адаптации учителя к своей профессиональной деятельности и закреплении в ней путем совместного прохождения аттестации. В республике проводится значительная работа в области ресурсного (программно-методического) сопровождения наставничества. Это разработка и реализация качественных наставнических программ, программ вводного инструктажа для молодых специалистов, процедур психолого-педагогической диагностики результатов деятельности наставника, организация повышения квалификации самих наставников, создание методических материалов по наставничеству, обобщение российского опыта по организации наставнической деятельности. Основным механизмом реализации повышения квалификации наставников в Республике Татарстан является создание стажировочной площадки на основе сетевого взаимодействия для педагогов-наставников и молодых учителей на базе ГАОУ ДПО «ИРО РТ».





Направления реализации лучших региональных практик наставничества педагогических работников



Цифровая образовательная среда наставничества

При формировании региональной модели наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях **Алтайского края** акцент делается на цифровизации условий, ресурсов и процесса наставничества, на привлечение к нему профессиональных сетевых сообществ. Наставнические пары формируются из числа педагогических работников школ из разных районов/городов (межрайонное взаимодействие). Волонтеры оказывают помощь педагогам в области цифровых технологий. Методологической основой выстраивания работы с молодыми педагогами в крае служит **цифровая игропедагогика**. Она позволяет в интерактивной, игровой форме отработать выявленные дефициты. В крае развиваются реверсивные технологии наставничества, позволяющие продуктивно взаимодействовать опытным в методике наставникам и опытным в ИКТ-технологиях, но начинающим в методике преподавания наставляемым. Особый формат работы с педагогическими работниками, позволяющий оценить свои достижения, дефициты и «точки роста», осуществляется с использованием электронной **платформы рейтингования LevelPride**. На ней каждый наставник фиксирует этапы своего профессионального и личностного развития, система содержит объективные показатели достижений, ежегодно подводятся итоги, и наставник видит успешность собственной деятельности. Сотрудники центра педагогического наставничества знакомят учителей с цифровыми ресурсами **Wordstat** от компании «Яндекс» и **Trends** от Google.



Направления реализации лучших региональных практик наставничества педагогических работников



Экспертиза и выявление лучших практик наставнической деятельности

В **Приморском крае** на базе ИРО действует Сектор мониторинговых исследований по проблемам наставничества, который путем анкетирования выявляет наиболее важные проблемы в организации наставничества в общеобразовательных организациях, в том числе психологические. В крае сформировано экспертное сообщество, состоящее из 35 экспертов. Задачей деятельности экспертного сообщества является общественная экспертиза представленного опыта наставничества на основе следующих критериев: системность описания опыта; современные формы наставничества и эффективные подходы к реализации; возможность тиражирования опыта, наличие дополнительных материалов, готовых к использованию. Задачами «Региональной практико-ориентированной школы «Наставник молодого педагога»» являются обобщение и экспертный анализ имеющегося опыта наставничества в образовательных организациях муниципалитетов края, создание банка эффективных практик наставничества; тиражирование эффективных моделей наставничества в педагогическом сообществе.





Направления реализации лучших региональных практик наставничества педагогических работников



Популяризация идей педагогического наставничества и диссеминация инновационного опыта педагогического наставничества

В **Ставропольском крае** на базе СКФУ прошел окружной форум «Наставник» Северо-Кавказского федерального округа. Цель мероприятия – тиражирование практик наставничества на территории СКФО, повышение социального статуса наставника, признание его роли и места в обществе. В рамках открытия форума прошла церемония награждения практик – победителей конкурса «Лучшие практики наставничества» Северо-Кавказского федерального округа по пяти номинациям.

С 2019 года в **Волгоградской области** проводится конкурс «Педагогический дебют». Для того чтобы активизировать деятельность муниципальных районов, с 2018 года был запущен муниципальный турнир учительских клубов, т.е. команд. Этот турнир тоже является ежегодным проектом и увеличивает охват участников конкурса.

В **Челябинской области** большой популярностью пользуется конкурс лучших практик наставничества «Наставник будущего». Основные задачи конкурса – выявить и обобщить успешный опыт работы в сфере наставничества; сформировать региональную базу лучших программ и практик по наставничеству; популяризировать применение новых подходов в системе наставничества; поощрить участников программ наставничества и повысить престиж наставнической деятельности.



Наставничество педагогических работников на постсоветском пространстве



Республика Беларусь



В Республике Беларусь создается кластерная система непрерывного педагогического образования. Кластерный подход подразумевает создание образовательных систем, способных осуществлять подготовку высококвалифицированных специалистов, генерировать знания, направлять их в практическую сферу. Учебно-научно-инновационный кластер – это совокупность учреждений образования, относящихся к различным уровням образования, научных и научно-методических организаций, общественных объединений, участвующих в формировании инновационных подходов к педагогическому образованию и обеспечивающих их практическое использование при подготовке и повышении квалификации педагогов. Центрами кластерного развития непрерывного педагогического образования, включая наставническую деятельность, являются региональные университеты, осуществляющие подготовку педагогов (Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины, Барановичский государственный университет, Гродненский государственный университет имени Янки Купалы, МГПУ им. И.П. Шамякина и др.).



Наставничество педагогических работников на постсоветском пространстве



Республика Казахстан



Реализация программы наставничества в казахстанских школах строго регламентирована Министерством образования и науки Республики Казахстан. В ст. 13 Закона Республики Казахстан о статусе педагога (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.05.2022 г.) говорится о том, что за педагогом, впервые приступившим к профессиональной деятельности в организации среднего образования, на период одного учебного года закрепляется педагог, осуществляющий наставничество. За осуществление наставничества педагогу выплачивается доплата в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

Для того чтобы стать наставником, учителю необходимо иметь квалификационную категорию «педагог-исследователь» (стаж не менее четырех лет) либо «педагог-мастер» (стаж не менее пяти лет). Качество знаний обучающихся по преподаваемому педагогом предмету не должно составлять менее 60–70% в течение последних трех лет (для малокомплектных школ – 50–60% в течение трех последних лет). Процесс организации наставничества и требования к педагогам, осуществляющим наставничество, содержится в соответствующих Правилах (2020).



Наставничество педагогических работников на постсоветском пространстве



Приднестровская Молдавская Республика



В республике для молодых специалистов проводятся семинары по тематике их личностного и профессионального роста. Одной из продуктивных форм взаимодействия молодых педагогов стала технология мастер-майнда. Она представляет собой групповую форму работы, где участники, связанные проблемами похожего контекста, периодически встречаются, помогают друг другу за счет обмена опытом и взаимной поддержки. В программах мастер-майнда лекционную часть чередуют со встречами, на которых участники выносят свои индивидуальные запросы на обсуждение, обмениваются опытом решения проблем. В конце каждой встречи участники берут на себя обязательства. На следующей встрече происходит обсуждение их выполнения. При совместном обсуждении проблемы внезапное нахождение решения какой-либо задачи происходит быстрее, чем в одиночку. В мастер-майнде важна горизонтальная коммуникация «равных», поэтапное решение проблемы от встречи к встрече. Возникает среда поддерживающего окружения, имеющая высокую ценность для молодого учителя, мотивацию которого увеличивает вера в успех.