

ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ

ВЕБИНАР «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Шашина Н.В.

старший методист Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАУ РО ДПО ИРО, Почетный работник сферы образования Российской Федерации

□ «Период полураспада компетентности» означает продолжительность времени после окончания образовательного учреждения, когда в результате устаревания полученных знаний по мере появления новой информации компетентность специалиста снижается на 50 %.



Федеральный закон «Об образовании» от 29.12.2012 №273-ФЗ

Ст. 47

- «Повышение квалификации – это обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации».
- **один раз в три года**

Ст. 49

- *Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.*
- **Один раз в 5 лет**
- Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. (приказ от 24 марта 2023 г. №196)

- Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, направленные письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. №АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций».

ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГОВ

- 1. Несформированность на территории РФ единого научно-методического пространства сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- 2. Отсутствие единого подхода к организации методического сопровождения на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;
- 3. Отсутствие научной составляющей методической поддержки работников образования и связи между научными исследованиями и реальной педагогической практикой
- 4. Отсутствие механизмов формирования индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов с учетом специфики профессиональных потребностей и дефицитов
- 5. Несовершенная система мотивации педагогических работников и управленческих кадров к участию в инновационных проектах
- 6. Недостаточность нормативно-правового обеспечения НМС на различных уровнях

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- Федеральный закон от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»

Не содержат нормы, регулирующие создание и развитие методической службы на муниципальном уровне.

Начиная с 2020 года

-Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» (в редакции распоряжения Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 г. № 2580-р)

-Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров утверждена распоряжением министерства просвещения РФ от 16 декабря 2020 г. №Р-174

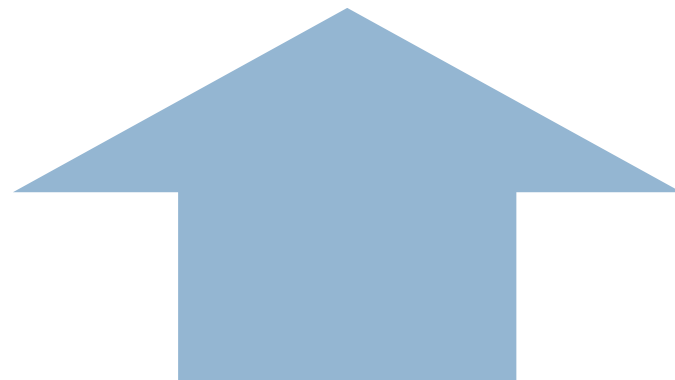
-Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657)

Трансформация наставничества в регламентированный вид профессиональной деятельности



Единая федеральная
система научно-
методического
сопровождения пед.
работников и
управленческих кадров
(ЕФС)

Трансформация
методической
службы



РАСПОРЯЖЕНИЕ
от 6 августа 2020 г. N Р-76
ОБ УТВЕРЖДЕНИИ КОНЦЕПЦИИ
СОЗДАНИЯ ЕДИНОЙ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО
СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

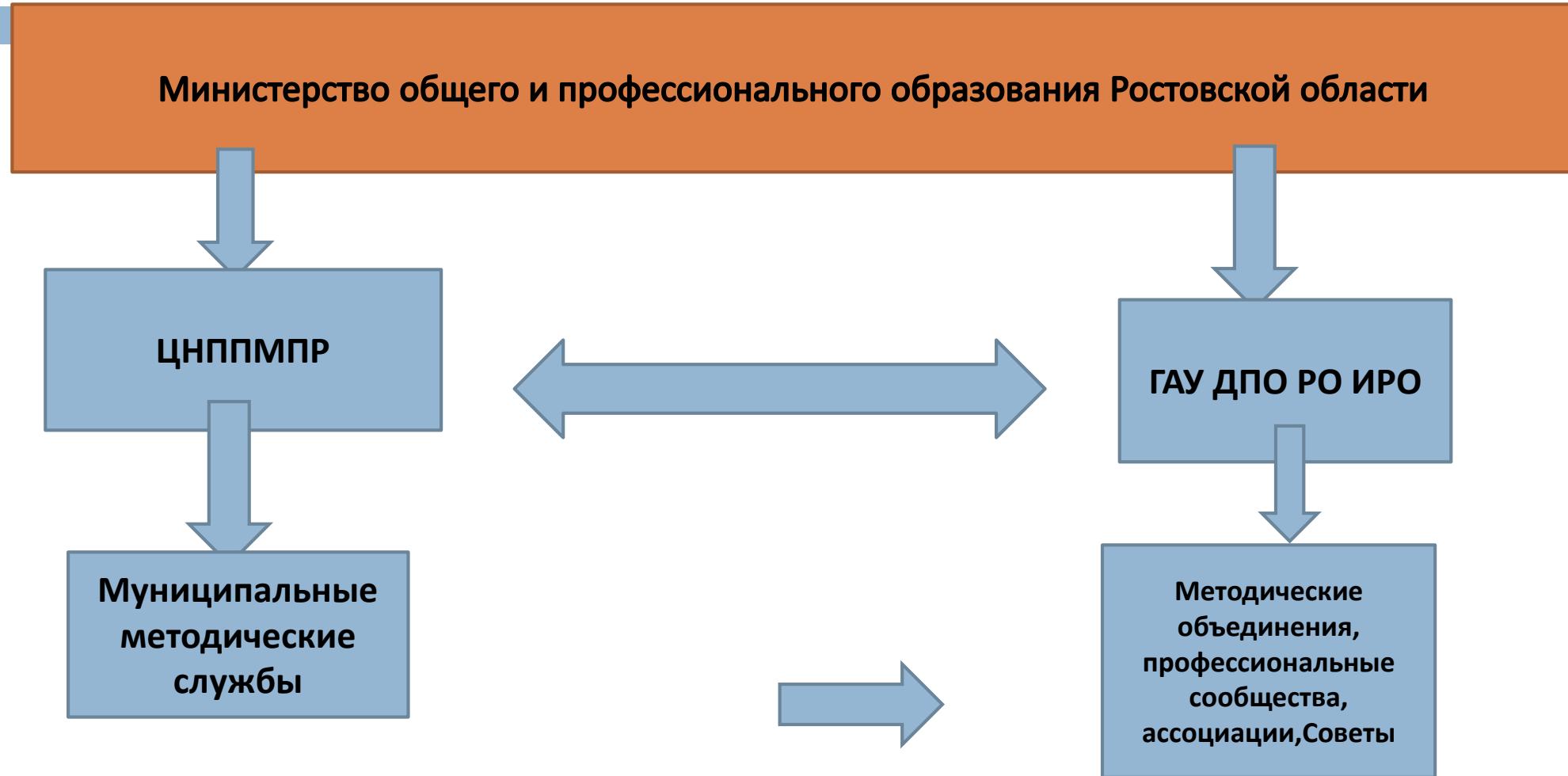
Направление
деятельности системы
на региональном
уровне

- Постановление МО и ПО РО от 01.04. 2022 №6 «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения пед. работников и управленческих кадров»

Направление
деятельности системы
на муниципальном
уровне

- Об утверждении Положения о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров



Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657)

**Об утверждении Положения
о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций
ПОСТАНОВЛЕНИЕ МО и ПО РО от 05.04.2022 № 7**

ПОЛОЖЕНИЕ о муниципальной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций города Батайска

- **Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: "**ученик - ученик**"; "**учитель - учитель**"; "**студент - ученик**"; "**работодатель - ученик**"; "**работодатель - студент**".
- Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации

Структурные компоненты системы наставничества

- **Внешний контур: региональный уровень**
- Оказывают содействие при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества на региональном и муниципальном уровне по вопросам:
- ? информационно-аналитическое, научно-методическое, учебно-методическое сопровождение реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;
- ? проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;
- ? организация деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или муниципальном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;
- ? формирование системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;
- ? выявление, систематизация, отбор и внедрение новых рациональных и эффективных практик наставничества.

Система наставничества нужна для того чтобы:

повысить качество подготовки
и квалификации персонала;

развить у новых сотрудников
позитивное отношение к работе,
дать им возможность быстрее
достичь необходимых показателей;

сэкономить время руководителей
подразделения на обучение
новых сотрудников;

предоставить наставникам
возможность карьерного роста,
поощрить за хорошую работу,
признать их заслуги перед
организацией;

снизить текучесть кадров,
уменьшив количество
сотрудников, уволившихся во
время и сразу после
испытательного срока.

Наставничество – процесс в котором один человек (наставник) ответственен за овладение профессиональными навыками другим человеком (наставляемым), его должностное продвижение и развитие вне рамок обычных взаимоотношений начальника и подчиненного.

Педагогу нужен наставник, если он:

- Молодой педагог, только пришедший в профессию;
- Опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- Новый педагог в коллективе;
- Педагог, имеющий непедагогическое профильное образование;
- Педагог, имеющий предметные и методические дефициты.

Особенности современной системы наставничества

ТРАДИЦИОННАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

- *(«один на один») – предполагает взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.*

СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА –

- Широкая практика подготовки и развития педагогических работников и управленческих кадров
- Охватывает разные категории сотрудников с различными целями
- В основе деятельности наставника лежит восполнение профессиональных дефицитов наставляемого (привязка к ИОМ)

Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

- **Кадровые условия и ресурсы** (руководитель, куратор, наставник –педагог, организация и психологическое сопровождение взаимодействия наставника и наставляемого).
- **Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы**
- подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
 - разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
 - оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
 - цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
 - изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
 - координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
 - нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
 - осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям определять размеры выплат компенсационного

характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников,

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

- Поправки к ТК РФ о наставничестве вступят в силу с 1 марта 2025 года
(Наставничество должно быть оплачиваемым. Вознаграждение нужно закрепить в трудовом договоре либо соглашении к нему).
- Приказ Министерства просвещения РФ от 14.03.2023 года №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации пед.агогических работников, осуществляющих образовательную деятельность (категория педагог – наставник -быть действующим наставником для коллег, обучающихся, студентов, распространять свой опыт наставнической деятельности, высказать собственное желание получить категорию и подать заявление, получив ходатайство своей образовательной организации).
- Проект Указа Президента России об установлении Дня наставника

Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения
и реализации системы (целевой модели) наставничества
педагогических работников в образовательной организации
и возможные риски

- -непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях возможны следующие риски:

- Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
Низкая мотивация наставников.
Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм выполнении функций наставника.
Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя "косным" наставникам и их многолетнему опыту.
Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры систем (целевой модели) наставничества

Нормативная база на муниципальном уровне

- Приказ Об ответственном по метод. сопровождению процедуры наставничества
- Приказ Об утверждении положения о наставничестве в муниципалитете
- Приложение к приказу Положение о системе наставничества
- Приказ Дорожная карта реализации региональной модели наставничества
- Приказ О муниципальном координаторе
- Приказ О назначении ответственных за методическое сопровождение реализации системы наставничества в муниципалитете
- Приказ О мониторинге результатов работы по наставничеству
- Мониторинг реализации целевой модели наставничества
- -



Эффекты наставничества

- 1) повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;**
- 2) снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых учителей и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;**
- 3) снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей - носителей знаний, навыков;**
- 4) укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.**