

О формировании системы наставничества как механизма адресной поддержки и сопровождения профессионального роста молодого педагога Аксайского района

На сегодняшний день в российском законодательстве отсутствует точное определение термина «молодой специалист». В то же время подобная формулировка встречается достаточно часто в нормативных правовых актах, которые регулируют трудовые отношения с вновь трудоустроенными молодыми кадрами. В ст. 70 Трудового кодекса РФ есть разъяснение о лицах, которые завершили обучение по аккредитованным образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, и устроившихся на работу *по специальности*.

В соответствии с частью 2 раздела I «Основ государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года», утверждённых распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-р, *молодой специалист – это гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов – до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией. В нац.проекте «Образование» возрастной ценз молодого специалиста – 35 лет.*

Обязательным условием для отнесения вновь трудоустроенного выпускника образовательной организации среднего профессионального или высшего образования к молодым специалистам *считается трудоустройство в течение первого года после получения документа о квалификации и образовании*. Статус молодого специалиста в таком случае длится три года с момента заключения трудового договора.

Итак, можно выделить четыре основных критерия, характеризующих статус молодого специалиста:

- освоение аккредитованной образовательной программы среднего профессионального образования или высшего образования;
- трудоустройство в соответствии с присвоенной квалификацией;
- трудоустройство в течение года после окончания обучения;
- возрастной ценз до 35 лет.

В отличие от молодого специалиста, у молодого педагога один критерий - это стаж педагогической работы до 5 лет. Возрастного ценза нет.

В 2014 году с целью развития молодёжного педагогического движения, формирования и развития корпоративной культуры педагогических работников из числа молодых педагогов и их привлечения к участию в государственно-общественном управлении образованием создан Совет молодых педагогов при Центральном Совете Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее соответственно – Совет молодых педагогов, Общероссийский Профсоюз образования). К числу основных задач Совета молодых педагогов относятся:

- содействие закреплению молодых педагогов в образовательных организациях;
- профориентационная работа среди обучающихся по педагогическим специальностям;
- популяризация педагогических профессий;
- разработка и реализация программ и проектов, направленных на личностное и профессиональное развитие молодых педагогов.

В настоящее время молодой учитель как субъект трудовых отношений в современной школе представлен в проекте «Национальная система учительского роста», который был

инициирован по поручению Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.). Одной из целей разработки системы оценки профессионального роста стало создание перспектив для молодых учителей. На основе новой системы профессиональной оценки учителей в рамках двух блоков: непрерывного повышения профессионального уровня и аттестации качества. Говоря о процедуре аттестации учителей в контексте Национальной системы учительского роста, отметим, что в рамках апробируемой сегодня модели аттестация на должность «учитель», «старший учитель» и «ведущий учитель» не имеет различий, в то время как молодой педагог аттестуется только путем оценки компетенций по 4 блокам: предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные посредством супервизии со стороны *наставника*.

Как показывает анализ анкетирования учреждений образования Аксайского района (ПРЕЗЕНТАЦИЯ К ДОКЛАДУ), несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее, администрация образовательных учреждений нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество.

На сегодняшний день разработана Целевая модель наставничества, в которой прописано 5 форм наставничества, в том числе «Учитель-учитель», которая касается сейчас нас с вами.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология *интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей*. Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире.

Организация наставничества **в образовательной организации** предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества. В типовое положение могут вноситься изменения и дополнения, учитывающие специфику образовательной организации и функций участников, необходимый уровень компетенций кураторов и наставников, влияющих на реализацию наставничества.

Процесс реализации целевой модели наставничества в образовательной организации предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных:

- принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации
- заседания Педагогического совета организации
- формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества
- разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом
- приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации
- приказ о закреплении наставнических пар (групп)

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации-партнера программы, представитель региональной НКО.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-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.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник

школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу **лучших мотивирующих** наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

- Выдвижение самых результативных наставников на ежегодную премию лучшего наставника региона, муниципалитета (города, села и т.п.). Кандидатуры претендентов предоставляются муниципальными образовательными организациями в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа управления образованием субъекта Российской Федерации; наставник, признанный лучшим, может быть награжден/удостоен:

- почетной грамотой государственного органа;
- почетного звания «Лучший наставник»;
- нагрудным знаком наставника, учрежденный государственным органом;

- Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

При создании условий необходимого финансирования куратора образовательных программ наставничества **могут быть использованы ресурсы** образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий-участников программы, региональных НКО, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ КСО и индивидуальных предпринимателей-филантропов.

Структурное представление целевой модели наставничества

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. В схеме «Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации» представлены основные этапы реализации программы наставничества, а также соответствующие им мероприятия внешнего и внутреннего контуров для распределения процессов, назначения ответственных и контроля. Руководитель образовательной организации куратор программы наставничества могут использовать последовательность этих этапов как основу для формирования дорожной карты реализации программы наставничества, которую можно расширить и наполнить.

Внешний контур образуют сотрудники НКО, СМИ, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (бизнес-конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций педагогов и психологов).

Ответственность за работу с внешней средой берут на себя:

- руководители и администрация организаций-участников (общеобразовательная организация, организация дополнительного образования, ПОО, предприятие);
- руководители и участники сообществ образовательной организации (школьного сообщества, сообщества благодарных выпускников), эндаумента.
- сотрудники региональных НКО, заинтересованные в реализации программы;
- специализированные отделы организаций-партнеров, отвечающих за PR, финансирование и менеджмент;
- куратор (кураторы) программы наставничества внутри образовательной организации.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, педагоги, педагоги-психологи, методисты и другие сотрудники организации.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:

- взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;
- формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организаций-участников;
- куратор (кураторы) программы внутри образовательной организации;
- активные представители педагогического сообщества, педагоги-психологи, педагоги-организаторы;
- наставники-участники программы (на поздних этапах и частично)

Принципиально важно для успеха программы, особенно на этапе подготовки и запуска, осуществлять информационное сопровождение (информировать) о реализации программы наставничества как на уровне региона в целом, так и в образовательной организации. Важно заинтересовать сообщество, предоставить желающим (из числа сотрудников и обучающихся) возможность принять участие в программы.

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

Содержание каждого этапа представлено в схеме «Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации».

Данная модель является идеальной. Но, тем не менее, реализация наставничества в Ростовской области будет основываться именно на ней. К 2024 году 70 % обучающихся и молодых специалистов должно быть охвачено программой наставничества. 40% субъектов РФ к концу 2020 года должны внедрить целевую модель наставничества