

## Как наладить систему наставничества?

Минпросвещения России и профсоюз подготовили совместные рекомендации для регионов



Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников, утвержденные Правительством РФ, предполагают внедрение системы наставничества в школах, учреждениях среднего профессионального и дополнительного образования. Какими могут быть формы наставничества для педагогов? Кто, кроме сотрудников конкретной школы или колледжа, может быть задействован в этом процессе? Каковы права и обязанности всех участников? Как должен поощряться труд наставника и кто может претендовать на эту роль?

Минпросвещения России совместно с Общероссийским Профсоюзом образования направило в регионы Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Документ определяет не только основные принципы и контуры системы наставничества, но и необходимые ресурсы для ее реализации, а также указывает пути решения возможных проблем.

Стр. 4-7 ▶

**«Учительская газета» и «Мой профсоюз» - отличный подарок учителю и школе**

Дорогие читатели! Оформить подписку на наши издания можно в любом почтовом отделении страны, а также онлайн на сайте [www.ug.ru](http://www.ug.ru).

Наши подписные индексы по каталогу «Почта России»

«Учительская газета»: ПЗ357

«Мой профсоюз»: ПА002

Комплект «Учительская газета» и «Мой профсоюз»: ПО089, ПО091

### Позиция

Заявление  
Федерации независимых профсоюзов России

### Уроки Казахстана

Причины трагических событий в Казахстане заставляют более внимательно посмотреть на социальные и экономические проблемы, характерные для многих стран постсоветского пространства.

Разве рост цен, повышение налогов и фискальных поборов, незащищенность от судебного произвола людей и предприятий характерны только для Казахстана?

Выводы просты:

- если не бороться с социальным неравенством и бедностью населения;

- если считать, что рынок сам решит все проблемы, оставляя государству роль «ночного сторожа»;

- если передавать ключевые предприятия экономики в иностранную собственность и вводить для них фактическую экстерриториальность в отношении трудового законодательства;

- если на протяжении длительного времени целенаправленно ограничивать права профсоюзов с помощью псевдоправовых ухищрений;

- если уклоняться от содержательного диалога с работниками через их представителей - профсоюзы - и использовать военную силу (расстрел в Жанаозене в 2011 году) вместо социального партнерства;

- если «десантировать» в профсоюзы на руководящие посты чиновников из министерств, -

сложится обстановка, которой может воспользоваться внешняя или внутренняя сила в борьбе за власть, для дестабилизации или даже возможного развала государства.

Так быть не должно! Этого нельзя допускать!

Мы не хотим, чтобы у нас в России, как только что в Казахстане, громили офисы и магазины, гибли простые люди. Но чтобы этому противостоять - мало слов.

Нужен более решительный поворот государства в сторону роста доходов трудящихся и пенсий, включая индексацию пенсий работающих пенсионеров.

Нужен содержательный диалог представителей власти, бизнеса и профсоюзов, который сегодня иногда подменяется формальностями.

Нужно расширение прав и гарантий деятельности профсоюзов как стороны, представляющей организованных работников во всех сферах жизни.

Федерация независимых профсоюзов России выражает сочувствие братскому казахскому народу, скорбит вместе с ним по жертвам беспорядков.

Мы поддерживаем заявления казахских профсоюзов, дающих свою оценку случившемуся.

Но одновременно мы в России должны сделать важные и нелицеприятные выводы для себя.

Достоинство - работникам! Права - профсоюзам! Силу - стране!



## Модернизация

### Федеральная программа капитального ремонта школ стартовала в Карелии

Программу капитального ремонта школ, инициированную Президентом России, открыл в ходе визита в Карелию министр просвещения РФ Сергей Кравцов. Вместе с главой республики Артуром Парфенчиковым он побывал в школе №1 поселка Шуя Прионежского района и обсудил с руководителем региона планы по обновлению учебного заведения.

Федеральная программа капитального ремонта школ в этом году охватит 1306 объектов в 79 регионах России. Программа не ограничится только ремонтными работами, она подразумевает масштабное развитие школ: закупку оборудования, повышение квалификации учителей. Все это позволит создать комфортную и современную образовательную среду. Важно, чтобы школьники и учителя принимали участие в обсуждениях, чтобы проект был максимально открытым, - подчеркнул Сергей Кравцов.

Министр напомнил, что Федеральный штаб родительского общественного контроля оказывает необходимую поддержку в реализации этой программы. Совместно с партией «Единая Россия» такие штабы созданы во всех регионах.

В Карелии в рамках федеральной программы в течение пяти лет будет отремонтировано 70 зданий в 51 школе. На эти цели в республику поступит 1,5 млрд рублей. Для ремонта в предстоящие два года определено 21 здание 18 школ региона, где в первоочередном порядке будут обновлены фасады, кровля и инженерные системы. Среди этих учебных заведений и Шуйская школа.

Глава Карелии Артур Парфенчиков отметил, что в республике уже несколько лет реализуется региональная программа по ремонту школ, за последние три года на эти цели было потрачено почти 2 млрд рублей.

Старт новой федеральной программы, по которой наши школы получают обновленные учебные кабинеты, спортивные залы, столовые, школьные стадионы, - это важное и долгожданное событие для нашей республики, - отметил Парфенчиков.

Шуйская школа стала единственной в Прионежском районе республики, которая примет участие в федеральной программе, - пояснил директор школы Владимир Войнов. - Мы попали в эту программу, поскольку осуществили несколько мероприятий по подготовке проектно-сметной документации. Капитальный ремонт в школе подразумевает два этапа. Первый - ремонт кровли, крылец, фасадов, а также замена оконно-дверных блоков. Второй этап будет проходить в 2023 году и предусматривает замену всей системы теплообеспечения, энергоснабжения, водоснабжения и водоотведения, а также усовершенствование вентиляции и автоматической пожарной сигнализации. Важная задача - при проведении ремонта сохранить образовательный процесс. Так что все перечисленные работы будут проходить во время летних каникул.

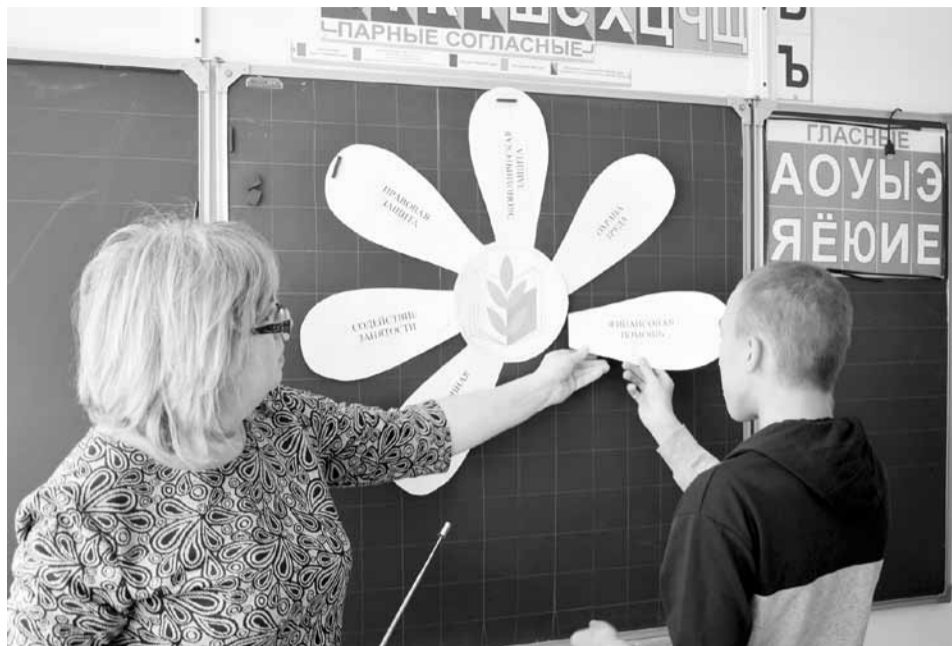
Объем субсидии из федерального бюджета на ремонт, а также на закупку современного учебного оборудования и техники для Шуйской школы составит 98 млн рублей.

Мария ГОЛУБЕВА

В образовательных учреждениях Алтайского края в рамках марафона «Вступай в профсоюз!» прошли профсоюзные уроки. Их проводили председатели первичных профорганizations, молодые педагоги, учителя истории и обществознания, классные руководители и ветераны профсоюзного движения.

#### От лекций до квестов

Несколько лет назад в школах Барнаула впервые состоялись профсоюзные уроки. Тогда они носили единичный характер. «А нам хотелось сделать уроки массовыми, привлечь весь профактив для масштабного охвата учеников этой акцией, - говорит председатель Барнаульской городской организации Профсоюза образования Тамара Лесовых. - Не успеем оглянуться, как старшеклассники сдадут экзамены и продолжат обучение в вузах и колледжах. Если наши дети уже в школе поймут, для чего созданы профсоюзы, в дальнейшем у них не будет дилеммы, вступать в профсоюзную организацию или нет».



Учитель из Рубцовска Оксана АЛЕКСАНДРОВА дает профсоюзный урок

# «Вырастем - и вступим!»

Школьникам Алтайского края рассказали о профсоюзном движении

Теперь подобные занятия проходят ежедневно, а формат их проведения совершенствуется: лекции, круглые столы, семинары, конференции и деловые игры, викторины, квесты и творческие конкурсы.

Так что же такое профсоюзный урок? Председатель молодежного совета Барнаульской городской организации профсоюза, учитель истории краевой школы №1 Эдуард Гришков уверен: строгих правил быть не должно, главное - наладить диалог с ребятами. На его занятиях школьники приобретают базовые знания в сфере трудового права, узнают об особенностях трудоустройства подростков.

Некоторые педагоги придумывают просто невероятные вещи. Кто-то проводит мастер-классы по изготовлению профсоюзной символики. Ребята из атласных лент и бусин делают броши в виде эмблемы Общероссийского Профсоюза образования. Другие, *отталкиваясь от конкретных судеб ветеранов профсоюзного движения, рисуют общий портрет профлидера.*

Можно ли вступить в профсоюз прямо сейчас? Такой вопрос возник у старшеклассников барнаульского лицея №129. Ответ искали в Трудовом кодексе РФ, а потом создавали профсоюзную организацию своей мечты, обсуждали критерии достойного труда, рассматривали роль профсоюзов в защите социально-трудовых прав молодежи, выясняли, чем сегодня занимаются профобъединения. Информация пришла к стати, признались многие.

#### Профсоюз совсем близко

В гимназии №45 Барнаула на профсоюзных уроках говорили о трудовых правах несовершеннолетних, о том, чем отличается официальное трудоустройство от неофициального, для чего нужен трудовой договор. Тема уроков была выбрана не случайно: летом многие

старшеклассники устраивались на сезонные работы, и в большинстве случаев их трудовые права были нарушены.

Ученики средней школы №134 свои мнения, каким должен быть труд, высказывали с позиций работника, работодателя, государства и общества. Безусловно, акцент был сделан на безопасных условиях труда, достойном уровне заработной платы, социальных гарантиях и соблюдении трудового законодательства.

К проведению профсоюзных уроков подключились в Кулундинском районе. Вместе с председателем первичной профорганизации Воздвиженской школы Оксаной Мунтян старшеклассники узнали об истории профсоюзного движения и роли профсоюзов в современных условиях. Ознакомились с законодательной базой, изучили основные статьи Конституции РФ и Трудового кодекса. Теперь школьники знают, что дает работнику членство в профсоюзе, зачем нужен коллективный договор, куда можно обратиться за поддержкой и защитой своих прав, когда начнут трудовую деятельность. Казалось бы далекая от интересов современных школьников тема истории профсоюзного движения в России и за рубежом в действительности оказалась актуальной.

#### Серьезная игра

Учителя образовательных организаций Рубцовска приняли участие в акции «День знаний с профсоюзом». Они провели тематические классные часы «Профсоюзные герои», «Труд: право или обязанность», «Трудовые права несовершеннолетних», «Профсоюзные уроки безопасности».

Педагог школы-интерната №2 Оксана Александрова пригласила семиклассников в путешествие за новыми знаниями, которые непременно пригодятся им в будущем. Изюминкой урока стала деловая игра: ребята примеряли на себя роли работника и работодателя, узнавали о правах и обязанностях несовершеннолетних, определенных законодательством. Теперь они знают, как правильно устроиться на работу и кто их сможет защитить, если трудовые права будут нарушены.

С интересом был встречен рассказ о деятельности первичной профорганизации, объединяющей в своих рядах всех сотрудников школы. Ребята узнали, что с профсоюзом педагоги участвуют в культурных и спортивных мероприятиях, ведут здоровый и активный образ жизни. И пообещали, что, когда окончат школу, получат профессию и устроятся на работу, станут частью большой профсоюзной команды!

Елена ИВАНОВСКАЯ

Алтайский край



Барнаульский молодежный профлидер Эдуард ГРИШКОВ со своими учениками



## Уроки по московскому расписанию

*Образовательное путешествие в столицу удалось!*

Весь прошлый год сообщество «Пеликан», которое объединяет молодых педагогов Октябрьского района Ханты-Мансийского автономного округа, реализовывало проект, получивший грант губернатора Югры. Были встречи и мастер-классы, где в качестве спикеров выступали международные тренеры, федеральные эксперты в области педагогики и социальной политики, руководители социально ориентированных некоммерческих организаций, победители профессиональных конкурсов из Москвы, Тюмени, Ханты-Мансийска. Итоговым мероприятием проекта стала поездка молодых педагогов в Москву, которую помог организовать профсоюз.

Наше образовательное путешествие было немного похоже на привычную школьную жизнь. Уроки и перемены, ученики и учителя... По расписанию мы посетили четыре

мероприятия - «урока», а молодые педагоги были в роли школьников.

Итак, первый «урок» прошел в Еврейском музее и центре толерантности. Здание Бахметьевского гаража, в котором располагается музей, - поистине уникальное место. В центре авангарда уместилась история целого народа. Проходя из одного интерактивного зала в другой, педагоги окунулись в историю еврейского народа, ознакомились с историческими экспозициями, посетили библиотеку Шнеерсона, а также посмотрели фильм в 4D-панорамном кинотеатре «Путешествие в прошлое». Особенный восторг вызвала у педагогов выставка «Снег на траве» режиссера-аниматора Юрия Норштейна и художника Франчески Ярбусовой. Крупнейший в мире Еврейский центр способен удивить, даже если вы не любитель ходить по музеям.

Как работать в коллективе и при этом мирно сосуществовать с коллегами? На



Молодые педагоги на Красной площади

этом вопросе педагоги нашли ответ в Федеральном научно-методическом центре в области психологии и педагогики толерантности. Второй «урок» состоялся в Центре толерантности. Молодые педагоги Октябрьского района прошли краткосрочный курс повышения квалификации по теме «Каждый важен: интерактивные методы профилактики травли в школе». На протяжении нескольких часов мы были погружены в антибуллинг-программу - поучаствовали в тренинге, овладели навыками конструктивной коммуникации, ознакомились с просветительскими и информационными материалами.

Посещение Театрального культурного центра им. Вс. Мейерхольда стало третьим «уроком» для педагогов Октябрьского района. Он оказался не таким простым, как мы ожидали. Мы стали участниками настоящего экзамена у студентов-магистрантов Российского института театрального искусства (ГИТИСа) по теме «Культурное просвещение. Эпоха романтизма». Четыре часа погружения в эпоху романтизма прошли на одном дыхании. Педагоги восхищались творчеством именитых художников, рисовали, релаксировали и читали стихи под музыку, пытались изобразить сильные страсти и показать характер личности той далекой эпохи. Педагогика искусства всех поразила, «урок» пошел нам, учителям, воспитателям, преподавателям дополнительного образования, на пользу!

Четвертый «урок» проходил в здании Российского технологического университета, где базируется педагогический отряд «Атмосфера». Бойцы отряда устроили нам радужный прием: ознакомили с историей университета, провели экскурсию по глав-

ному зданию вуза. Мы заглянули в рабочую зону отряда «Атмосфера» и насладились чудесным мастер-классом «В кругу друзей». Юные вожаки оказались профессионалами своего дела. Ребята рассказывали о своих первых успехах в области педагогики, делились секретами взаимодействия с детьми в условиях работы лагеря, продемонстрировали серию проектов отряда «Атмосфера», которые реализуются не первый год в Москве и Московской области. Встреча закончилась чаепитием.

Обмениваясь идеями, учась у лучших, молодые педагоги Октябрьского района шаг за шагом открывают новые грани педагогики и, самое главное, получают бесценный профессиональный опыт.

Участники педагогического сообщества «Пеликан» от всей души благодарят за помощь в организации культурно-образовательных мероприятий в Москве секретаря - завотделом по связям с общественностью аппарата Общероссийского Профсоюза образования Елену Елшину, генерального директора Еврейского музея Александра Бороду, программного директора Центра толерантности Анну Макачук, театроведа, ведущего научного сотрудника лаборатории социокультурных образовательных практик Института системных проектов МГПУ Александру Никитину, командира педагогического отряда «Атмосфера» Александру Мартынову.

**Татьяна ШАЛЯПИНА,**  
заместитель директора по учебно-воспитательной работе Сергинской средней школы им. Н.И.Сирина

Октябрьский район,  
ХМАО - Югра



Учеба есть учеба

## Кавалеры приглашают дам

В декабре в культурно-досуговом центре имени К.С.Станиславского Новосибирска состоялся третий бал молодых педагогов Ленинского района. Впервые бал прошел в 2018 году в преддверии новогодних праздников по инициативе молодежного совета и с тех пор стал ежегодным.

Это настоящий праздник молодости и красоты, где каждый получает колоссальное эстетическое удовольствие от одного присутствия на вечере. Роскошные наряды, изысканные прически, макияж...

Прекрасные дамы и галантные кавалеры кружатся в ритме исторических танцев, заряжаясь оптимизмом в ходе приятного общения с коллегами, в неформальной обстановке обмениваясь добрыми пожеланиями и планами на будущий год.

Открыли бал заместитель главы администрации Ленинского района Сергей Глебов,

лидер Ленинской территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования Вера Дядькина, председатель и сопредседатель Совета молодых педагогов Анна Турова и Любовь Шишкина. Сергей Николаевич и Вера Алексеевна не только поддержали участников приветственными словами, но и танцевали вместе с ними.

Вели вечер мастера Школы светского танца «Отражение» - настоящие профессионалы своего дела. Молодые педагоги с азартом изучали и тут же исполняли танцы различных эпох, играли в бальные игры, знакомились, погружались в танцевальную культуру и историю. Вечер прошел легко, празднично и очень увлекательно!

**Пресс-служба Ленинской территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования**

Новосибирск



Ах какой был изысканный бал...



# Методические рекомендации по разработке наставничества педагогических работников

Минпросвещения России совместно с Общероссийским Профсоюзом образования подготовило Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Документ определяет не только основные принципы и контуры системы наставничества, но и необходимые ресурсы для ее реализации. Кроме того, в рекомендациях для образовательных учреждений приведены формы и виды наставничества, права и обязанности, а также функции различных участников этого процесса. Методические рекомендации направлены в регионы письмом Минпросвещения России от 21 декабря 2021 года №А3-1128/08 и профсоюза №657.

## Аннотация

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее - Система) в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.).

Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного 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. 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 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»<sup>1</sup>.

Срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации - конец 2022 года.

Формула расчета:

$$N=A/B*100\%$$

где:

N - доля образовательных организаций, реализующих систему наставничества педагогических работников, процент.

A - количество образовательных организаций, реализующих систему наставничества педагогических работников, единиц.

Образовательная организация признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов образовательной организации, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

B - количество образовательных организаций в субъекте Российской Федерации в соответствии с формой федерального статистического наблюдения №00-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования», единиц.

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования предназначена в первую очередь для органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление в сфере образования. Она позволит встроить существующие на региональном и муниципальном уровнях практики наставнической деятельности в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, разработанную на федеральном уровне, а также окажет практическую помощь в нормотворческой деятельности с учетом региональной специфики и потребностей конкретных образовательных организаций. Помимо этого система (целевая модель) наставничества позволит скоординировать развитие практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник».

Система (целевая модель) наставничества также может быть использована для образовательных организаций высшего образования (профессорско-преподавательского состава и сотрудников), подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, системы среднего профессионального образования (СПО), центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ), организаций системы дополнительного профессионального (педагогического) образования (ИРО/ИПК), стажировочных площадок, которые разрабатывают и реализуют образовательные программы обучения наставников, тьюторского сопровождения наставников и наставляемых.

При разработке системы (целевой модели) наставничества учитывались положения законодательства в области образования и трудовых отношений, документы стратегического планирования, указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, ведомственные приказы, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов

и служащих (ЕКС) и другие нормативные правовые акты.

Система (целевая модель) наставничества имеет двухконтурную структуру при участии федерального, регионального, муниципального и институционального уровней субъектов образовательной деятельности.

Методические рекомендации по внедрению (применению) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях<sup>2</sup> с включенным Примерным положением о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации окажут практическую помощь руководителям, административным и педагогическим работникам образовательных организаций в определении наиболее оптимальных форм, видов наставничества педагогических работников, в разработке необходимых локальных нормативных правовых актов по развитию системы наставничества, в организации профессиональной активности соответствующих субъектов образовательной деятельности.

## I. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

### 1.1. Методологические основы и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Педагогическими работниками являются работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для

стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (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).

Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- лично ориентированная направленность;

- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;

- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;

- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работни-

<sup>1</sup> П. 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.).

<sup>2</sup> Приложение.



# и внедрению системы (целевой модели) в образовательных организациях

ков имеет свои особенности для образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

Система (целевая модель) наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования - на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», в системе среднего профессионального образования - на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оценке и коррекции персонализированной программы наставничества.

Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

## 1.2. Цели, задачи, принципы системы (целевой модели) наставничества

**Цель системы (целевой модели) наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества** в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

**Задачи системы (целевой модели) наставничества:**

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся неформальных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих **принципах:**

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной и возможной; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разра-

ботку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

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

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

### 2.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- **руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- **куратора** реализации персонализированных программ наставничества;
- **наставников - педагогов**, которые:
  - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
  - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- **педагога-психолога**, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

### 2.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку 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 независимо 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.

### 2.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т. ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; wi-fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

### 2.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

**Материальное (денежное) 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.

**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:

- 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.

На региональном уровне для популяризации роли наставника и повышения его статуса рекомендуются такие меры, как организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на региональном и федеральном уровнях; проведение конкурсов профессионального мастерства и т. д.; организация сообществ (ассоциаций) наставников, проведение конкурсов на лучшего наставника муниципалитета (региона/Российской Федерации) с вручением премий.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят **вариативный характер** и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная ор-

ганизация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Среди стимулирующих мер общественного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации - знак отличия «За наставничество» (вместе с Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

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». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также заслуги в сфере молодежной политики.

### 2.5. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методов и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместности наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая по-прежнему формируется неповторимому профессиональному почерку педагога.

## III. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и



### Продолжение. Начало на стр. 4-5

достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие **структурных компонентов и механизмов**.

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: **внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней**. Это **инвариантная** составляющая модели, т. е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во **внутреннем контуре** концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Далеко не в каждой образовательной организации имеется необходимый кадровый потенциал. Поэтому ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

#### 3.1. Внутренний контур: образовательная организация

##### Образовательная организация

1. Издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, «дорожную карту» по его реализации и другие документы.

2. Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т. п.).

3. Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества.

4. Создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

**Общие руководство и контроль** за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет **руководитель образовательной организации**.

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

**Куратор реализации программ наставничества:**

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых<sup>3</sup>;
- организует разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

##### Методическое объединение (МО)/совет наставников

Методическое объединение/совет наставников образовательной организации - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

**Цель деятельности МО наставников:** осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

**Задачи деятельности МО наставников:**

- принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);

- принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- помогать подбирать и закреплять 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, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т. п.);

- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т. д.;

- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;

- участвовать в разработке системыощернения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

#### 3.2. Внешний контур: региональный уровень

##### 1. Региональный институт развития образования/Институт повышения квалификации (далее - ИРО/ИПК)

Оказывают содействие при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества на региональном уровне по вопросам:

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения 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;

- организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий.

##### 2. Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ ПР)

**Цель деятельности:** осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов (далее - ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях.

**Задачи деятельности ЦНППМ ПР:**

- формировать систему 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;

- облегчать перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

- выявлять, систематизировать, отбирать и диссеминировать новые рациональные и эффективные практики наставничества.

Тьюторство является одним из элементов системы наставничества, формой сопровождения профессионального развития педагогического работника.

**Тьютор ЦНППМ ПР** - штатный или внештатный сотрудник центра, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Он принимает активное участие в процессе повышения квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов. Тьютор оказывает методическую помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника. Он обеспечивает содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работает по направлениям педагогической деятельности педагога во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.

Сопровождение индивидуального образовательного маршрута педагога может входить в функциональные обязанности тьютора, который должен владеть содержанием программ федерального реестра, находящимся в зоне его профессиональной компетентности, в регионе проживания, в образовательных организациях других субъектов Российской Федерации, а также в открытом образовательном пространстве; знать о «Точках роста» в региональной системе образования, которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития педагога, об имеющихся стажировочных площадках, ресурсах неформального и неформального образования (педагогические сообщества, клубы, конференции, ярмарки инноваций и др.), которые могут быть предложены в «дорожной карте» в рамках реализации индивидуального образовательного маршрута.

**Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого** - это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

**Алгоритм** разработки индивидуального образовательного маршрута как образо-

вательной технологии предусматривает следующие позиции.

**1. Самоопределение (саморефлексия) педагога** - описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения слепого копирования чужого опыта.

**2. Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога** в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

**3. Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов** в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

**4. Составление «дорожной карты» ИОМ**, включающей:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов, исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

**5. Реализация «дорожной карты»** (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т. д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

**6. Корректировка «дорожной карты»** (параллельно с ее реализацией) - дополнения и изменения, вносимые в «дорожную карту» под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.

**7. Рефлексивный анализ эффективности ИОМ** (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).

ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника - осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

#### 3.3. Внешний контур: федеральный уровень

##### 1. ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации»

**Цель деятельности:** разработка и сопровождение применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

**Задачи деятельности:**

- осуществлять информационно-методическую поддержку реализации системы (целевой модели), включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;

- проводить апробацию и осуществлять сопровождение школ, реализующих систему

<sup>3</sup> Подробнее см. п. 2.2.3 Методических рекомендаций по внедрению (применению) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Приложение).



(целевую модель) наставничества на всех этапах внедрения;

- выполнять функции федерального оператора реализации системы (целевой модели) наставничества при ее внедрении во всех субъектах Российской Федерации;
- вести федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования (далее - ФРОП ДППО), в том числе по наставничеству;
- проводить различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом.

## 2. Федеральные центры научно-методического сопровождения педагогов (созданные на базе организаций высшего образования)

**Цель деятельности:** проведение фундаментальных и прикладных исследований, трансфер научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования.

Задачи деятельности:

- способствовать упрочению связей между системой высшего педагогического образования и системами общего, профессионального и дополнительного образования;
- разрабатывать необходимое научно-методическое и учебно-методическое сопровождение формы наставничества «педагог вуза (колледжа) - молодой педагог общеобразовательной организации»;
- разрабатывать персонализированные программы наставничества для молодых специалистов, для педагогов со значительным стажем работы и реализовывать их на курсах повышения квалификации на базе вуза.

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

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов на местах. В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию 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;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Для оценки эффективности наставнической деятельности можно **рекомендовать мониторинг, состоящий из двух этапов.**

### 1) мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.;

### 2) мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/ менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях возможны следующие риски<sup>4</sup>:

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
3. Низкая мотивация наставников.
4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
6. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

## Приложение

### Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

#### Введение

Настоящие методические рекомендации по внедрению (применению) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях разработаны с целью оказания практической помощи в организации системы наставничества педагогов в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования.

Методические рекомендации обеспечивают образовательные организации инструментарием по внедрению и применению системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях, определяют виды и формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества, методику организации наставничества в образовательных организациях.

Методические рекомендации позволяют **руководящим и административным работникам** образовательных организаций:

- использовать необходимое нормативное правовое обеспечение для внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- выработать унифицированные подходы к организации и использованию технологии наставничества в отношении педагогических работников образовательных организаций;
- инициировать процесс наставничества педагогических работников в образовательных организациях на новом этапе развития отечественного образования.

При внедрении и применении в соответствии с методическими рекомендациями системы (целевой модели) наставничества в субъектах Российской Федерации могут вноситься дополнения с учетом региональной специфики и имеющейся нормативной правовой базы в сфере наставничества педагогических работников, кадрового по-

<sup>4</sup> О системе минимизации рисков более подробно говорится в п. 6 Методических рекомендаций по внедрению (применению) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Приложение).

тенциала образовательной организации и наработанного опыта реализации наставничества педагогов.

На основе методических рекомендаций образовательные организации могут разрабатывать собственные рекомендации, положения, программы по организации и развитию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

### 1. Нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

#### 1.1. Нормативное правовое обеспечение внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества

Ввиду отсутствия в настоящее время разработанных правовых механизмов организации наставничества педагогических работников в системе образования и в целях минимизации риска неправомерного нормотворчества образовательными организациями рекомендуется использовать имеющиеся правовые возможности для регулирования наставнической деятельности педагогических работников.

Важнейшее нормативное правовое условие осуществления наставнической деятельности педагогическими работниками в образовательной организации - выполнение ими дополнительных обязанностей по наставничеству, не входящих в их должностные обязанности, на добровольной основе и за дополнительные меры стимулирования. Предусматривается **письменное согласие наставника на выполнение наставнических обязанностей**, а также необходимость **получения письменного согласия педагогического работника на закрепление за ним наставника**.

Выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по наставнической деятельности регулируется коллективным договором, дополнительными соглашениями к их трудовому договору, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством.

Так, в соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>5</sup> за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы, не входящей в их должностные обязанности, в том числе к ним может быть отнесена работа по наставничеству, предусмотрены компенсационные и стимулирующие выплаты, которые включаются в заработную плату работника<sup>6</sup>. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации «Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений» устанавливаются:

- коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (Положением об оплате труда, Положением о материальном стимулировании).

В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии, в том числе из средств образовательной организации.

Порядок и условия получения наставниками выплат компенсационного характера

<sup>5</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021).

<sup>6</sup> Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

могут закрепляться в Положении о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, других локальных актах, а также в Положении об установлении систем оплаты труда работников образовательной организации, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 1.2 приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ №536) режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством с учетом:

- режима деятельности организации;
- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы;
- объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601), времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, а также времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

В соответствии с пунктом 2.3 приказа №536 другая часть педагогической работы, выполняемая с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется **планами и графиками организации**, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством, - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний, а также **трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору)** - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

Приказ №1601 предусматривает включение в рабочее время понятия «другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая...» (пункт 1.), а также пунктом 6.5 соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника.



## «Вдох глубокий, руки шире...»

**Утренняя зарядка. «И зачем она нужна? Лучше лишний часок полежать в теплой постели!» - так считает большинство. Но сделав первый шаг на пути к собственному здоровью, вы больше не будете так думать. Всего 10 минут с утра способны сотворить чудеса не только с внешним видом человека, но и с его здоровьем. Стройная и красивая фигура, гармония с собственным телом, мыслями - разве это не здорово?**

Этот комплекс утренних упражнений я советую всем, кто хочет зарядиться бодростью на целый день.

1. Ходьба на месте 20-30 секунд. Следить за осанкой. Бедро поднимать до горизонтального положения. Темп шагов постепенно ускорять и перейти на бег.

2. Бег на месте 1-2 минуты. Выполнять на передней части стопы с мягкой (упругой) постановкой ноги на опору. Темп бега постепенно снижать и перейти на спокойную ходьбу (15-30 секунд).

3. Исходное положение (и. п.) - основная стойка: стоя, ноги на ширине плеч, руки на поясе. Поднять руки вверх, потянуться, прогнуться - вдох; вернуться в и. п. Выполнить 8-10 раз.

4. И. п. - ноги на ширине плеч, руки к плечам. На счет 1-4 - круговые движения согнутыми руками вперед; 5-8 - то же назад. Спину держать прямо. Выполнить 8-10 раз в среднем темпе с большой амплитудой.

5. И. п. - ноги на ширине плеч, руки на поясе. 1 - наклон вправо; 2 - и. п.; 3 - наклон влево; 4 - и. п. Спину держать прямо. Выполнить 10-12 раз с большой амплитудой.

6. И. п. - основная стойка. 1 - наклон вперед, руки в стороны; 2 - и. п.; 3 - наклон вперед с касанием руками пола; 4 - и. п. При наклоне ноги в коленях не сгибать. Выполнить 8 раз в среднем темпе.

7. И. п. - упор сидя. 1 - согнуть ноги, не касаясь пятками пола; 2 - выпрямить ноги вверх - вперед; 3-4 - вернуться в и. п. Спину держать прямо, руки в локтевых суставах не сгибать. Выполнить 8 раз в среднем темпе.

8. И. п. - основная стойка. 1 - приседание, руки вперед; 2 - и. п. Спину держать прямо, пятки от пола не отрывать. Выполнить 10-12 раз слитно, без пауз.

9. И. п. - основная стойка, руки в стороны. 1 - прыжок, ноги врозь, руки вперед; 2 - прыжок, ноги вместе, руки в стороны. Выполнить мягко, на передней части стопы 10-12 раз. Темп средний с постепенным наращиванием и последующим снижением.

10. Бег на месте в медленном темпе 1 мин. Начинать сразу же после выполнения прыжков в среднем темпе. Постепенно перейти на ходьбу.

11. Спокойная ходьба 1 мин. с глубоким ровным дыханием. Встряхивая, расслабить мышцы рук и ног.

А еще не забывайте: чтобы привести свою фигуру в порядок, необходимо правильно питаться.

**Надежда АЙЗАТОВА,**  
педагог дополнительного  
образования Центра детского  
творчества Тулы

**Каким должен быть современный учитель? Профсоюзный комитет Вачской средней школы уверен - прежде всего здоровым. Только здоровый учитель может постоянно совершенствоваться и накапливать профессиональный опыт, улыбаться детям, когда входит в класс, решать жизненные проблемы, причем не только свои, но и учеников. Круглые сутки педагог находится в эмоциональном напряжении, отдавая каждому ребенку частичку себя. Часто бывает так, что, раздав ученикам и их родителям все частички, он ничего не оставляет себе и своей семье.**

Наш профком поставил перед собой цель создать для сотрудников школы здоровьесберегающую среду и устойчивую мотивацию к сохранению здоровья.

Чтобы работа имела системный характер, мы написали программу «Здоровая Россия начинается с меня», которая предусматривает три направления: физическое, эмоциональное, социальное. По каждому направлению был составлен план мероприятий, назначены ответственные. Информация о ходе реализации программы регулярно выкладывалась в социальные сети, появлялась на стенде в учительской.

Одним из самых ярких событий стала акция «Весенний марафон красоты и здоровья»,



Весенний марафон красоты и здоровья. Занятия в тренажерном зале

предполагающая ежедневные занятия фитнесом. Сначала в спортзале школы проводились разминки, а затем занятия продолжались в спорт-клубе «Атлет», где профессиональную помощь оказывали фитнес-тренеры. После тренировок коллектив школы собирался за фиточаем, мы весело обсуждали свои ежедневные преобразования.

Лекцию о ночном сне прочитала врач-терапевт Вачской центральной больницы. Она рассказала о десяти заповедях здорового сна, учитывающих разновозрастные особенности. В результате сами педагоги под руководством медика разработали комплекс правил, снижающих неблагоприятное воздействие на ночной сон.

## Здоровая Россия начинается с нас!

С каждого сотрудника Вачской школы - точно

Создание благоприятного микроклимата, сплочение коллектива - цели тренингов, проведенных педагогом-психологом нашей школы. Упражнения-активаторы, притчи помогли создать непринужденную и доверительную атмосферу. Участники психологических тренингов не только изучили свое эмоциональное состояние, но и предложили рекомендации по его улучшению. Завершились тренинги играми на сплочение коллектива, появились общие рисунки, аппликации, поделки из ниток разных цветов, картона. Все смогли наглядно увидеть, что мы разные, у каждого из нас свои особенности, свой характер, но мы вместе!

Учитель физической культуры провела «Веселые старты». Одни участники разделились на две команды, а другие заняли места на скамейке болельщиков. Программа соревнований была насыщенной: бег с ведением мяча, перетягивание каната, прыжки на мячах и т. д. Спортивный задор так захватил взрослых людей, что они не замечали происходящего вокруг. Старались изо всех сил! После «Веселых стартов» был организован фиточай с полезными для здоровья угощениями. Хорошее настроение и заряд бодрости остались с нами надолго.

Поговорить о том, что такое социальное здоровье, коллективу нашей школы предло-

жили сотрудники Центра правовой информации Центральной библиотеки. Они провели мероприятия в виртуальной «уют-компании» на виртуальном корабле. Тренинги и занятия укрепили в сознании педагогов мысль о том, что здоровье, его физическую, психологическую и социальную составляющие можно и нужно укреплять. Тренинг «Линия» на умение концентрироваться непрост в исполнении, но педагоги показали отличные результаты. Тренинг «Критикуют. Вот спасибо!» помог научиться вырабатывать положительную реакцию на замечания. Объектом критики стал... Карлсон. Обращаясь к нему, педагоги упражнялись в умении формулировать критические замечания и правильно реагировать на них.

Десять дней были отведены на регистрацию нашего коллектива на сайте движения ГТО. В это время шли усиленные тренировки перед сдачей нормативов, как индивидуально, так и в группах. А затем мы боролись за бронзовые, серебряные и золотые значки ГТО.

Участники челлендж-эстафеты «Наше здоровье в наших руках» показали с помощью различных предметов, что повышает их жизненный тонус, укрепляет здоровье. По итогам челленджа смонтировано видео, которое пропагандирует здоровый образ жизни.

Каждый член коллектива был задействован в каком-либо мероприятии, поэтому мы можем говорить о стопроцентном участии сотрудников школы в реализации программы «Здоровая Россия начинается с меня».

Все мероприятия способствуют укреплению нашего здоровья, а значит, повышают работоспособность, улучшают настроение. Не верите? Приезжайте и посмотрите на наш коллектив. Таких обаятельных и работоспособных педагогов вы мало где найдете!

**Наталья ГАРЕВА,**  
учитель, председатель первичной  
профсоюзной организации Вачской  
средней школы

Нижегородская область

## Организм скажет спасибо

Если питаться не только вкусно, но и полезно

**Сейчас очень модно говорить о здоровом образе жизни. На упаковках продуктов, в рекламе по телевизору - всюду красной нитью проходит идея о том, что человек должен употреблять здоровую пищу. Когда нам что-то повторяют много раз, мозг автоматически начинает относиться к этому скептически.**

Расскажу о себе. Дело в том, что недавно я посещала врача, и он рекомендовал мне отдавать предпочтение натуральной пище. Сначала я села на жесткую диету: супы, отварное мясо... Через какое-то время почувствовала, что пища перестала приносить мне удовольствие. Я снова начала есть все, что ела раньше, но организм давал понять, что это не лучший выход. Тогда я задумалась: как питаться так, чтобы испытывать удовольствие и получать максимум пользы? Я начала изучать литературу и прислушиваться к собственному организму. Постепенно поняла, что полезно, а что вредно, что доставляет удовольствие, а что просто не мое. Сейчас я питаюсь правильно, и мне это нравится. Хочу

поделиться с вами принципами, которых придерживаюсь. Не буду углубляться в подробности, потому что набор продуктов для каждого человека индивидуален. Расскажу об общих правилах, помогающих лично мне питаться вкусно и полезно.

**1. Рекомендую употреблять первое блюдо хотя бы раз в день.** Суп поможет отдохнуть вашему ЖКТ и сэкономить силы для достижения целей. Блюда могут быть самыми разнообразными: солянка, овощные и молочные супы, борщи. Все зависит от ваших вкусовых предпочтений. Главное - наличие жидкости.

**2. Ешьте салаты.** Пусть у вас под рукой всегда будет салатник, желателен прозрачный. Это важно. Можно использовать разные заправки: соевый соус, мягкий сыр, сметану, растительное масло, домашний майонез. Ешьте то, что дает силы, а не отбирает их.

**3. Обратите внимание на то, какие сладости вы едите.** Если лакомитесь мороженым, не поленитесь посмотреть на состав. Можно приобрести форму для маффинов, бисквита или электровафельницы. Также

можно покупать натуральную выпечку в проверенном месте.

**4. Найдите продукт, после употребления которого вы чувствуете себя лучше всего.** Организм всегда дает нам подсказки, нужно только постараться услышать его.

**5. Если нельзя, но очень хочется, то можно.** Если вам очень захотелось съесть что-то, пусть даже вредное, позвольте себе это сделать, например, раз в месяц. Но это правило работает только с теми продуктами, на которые организм не реагирует неприятными симптомами.

Я не говорю, что каждый должен только и думать о том, что он ест. Но если вы, придя в магазин, просто внимательно посмотрите, что именно покупаете, на это не уйдет много времени, а ваш организм будет вам несказанно благодарен.

Сегодня жизнь столь динамична, что не всегда мы успеваем уделить достаточно времени своему питанию. Дам вам совет: выберите один день в неделю, в течение которого вы будете есть только натуральную пищу, и прилив сил не заставит себя ждать. Буду рада, если мои рекомендации принесут вам пользу. Будьте здоровы!

**Светлана КАПУСТИНА,**  
учитель английского языка богучарской  
средней школы №2

Воронежская область

«МОЙ ПРОФСОЮЗ» 12+

номер выпуска 2  
от 13 января 2022 г.

Время подписания в печать:

14.00

11 января 2022 г.

**Учредитель:**

АО «Издательский дом  
«Учительская газета»

**Издатель:**

АО «Издательский дом  
«Учительская газета»

Газета зарегистрирована

Министерством РФ по делам печати,  
телерадиовещания и средств массовых  
коммуникаций (ПИ №77-1511)

Адрес редакции: 107045, Москва,  
Ананьевский переулок, 4/2, стр. 1.

**E-mail:** uginfo@ug.ru

**Телефоны:**

для справок (495) 259-53-02,  
для рекламы (495) 259-53-02

**Главный редактор** Наталья БУНЯКИНА

**Шеф-редактор**

Елена ЕЛШИНА (elshina2004@mail.ru)

**Ответственный секретарь** Ирина ШВЕЦ

**Над номером работали:**

Наталья ВОРОНИНА (n.voronina@bk.ru)

Оксана РОДИОНОВА (prof.reporter2019@gmail.com)

**Верстка** - Константин ГРЕССЕЛЬ

Отпечатано в типографии

ОАО «Московская газетная типография»  
123995, г. Москва, ул. 1905 года, д. 7, стр. 1.

Индекс ПА002 в каталоге «Почта России»  
Зак. 0022

Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000

Печ. л. 2,0.

Цена договорная