



Здоровые решения-2022

Общероссийский Профсоюз образования объявил новый ежегодный конкурс «Здоровые решения». Как всегда, принять в нем участие смогут профсоюзные организации всех уровней, а также отдельные авторы и авторские коллективы.

Задачи конкурса - популяризация здорового образа жизни и массового спорта в образовательной среде, выявление действующих практик работы организаций профсоюза по реализации физкультурно-оздоровительных и спортивных инициатив для работников системы образования и студентов, поддержка и поощрение лучшего опыта с целью его дальнейшего распространения. Конкурс проводится по четырем номинациям: «Программа региональной (межрегиональной) организации», «Программа территориальной организации», «Программа первичной

организации», а также «Производственная гимнастика» (комплексы упражнений, которые можно выполнять на рабочем месте). Для участия в конкурсе необходимо зарегистрироваться на сайте prof.as/profzozh.php и до 22 апреля разместить конкурсные материалы в личном кабинете. С 25 апреля к работе приступит жюри. В июне состоится подведение итогов и награждение победителей. В этом году призовой фонд конкурса составляет 820 тысяч рублей. Победители, занявшие первые места в номинациях, кроме премий получают приглашение в тренинг-лагерь Общероссийского Профсоюза образования «Амбассадоры здоровья», который пройдет в июле 2022 года в Краснодарском крае. Подробности - на странице конкурса prof.as/profzozh.php и сайте профсоюза www.eseur.ru.



Фото с сайта fotki.yandex.ru

Новости

Пенсии проиндексируют выше уровня инфляции

Президент поручил проиндексировать пенсии на 8,6%. Это значение выше инфляции, которая в 2021 году составила 8,4%.

«Принятые ранее решения не позволят покрыть людям расходы, которые связаны с повышенной инфляцией прошлого года. Поэтому предлагаю, как и говорил об этом на съезде «Единой России» летом прошлого года и в декабре на большой пресс-конференции, проиндексировать пенсии даже чуть выше инфляции - на 8,6%. Прошу правительство в самое ближайшее время провести необходимые процедуры и принять решение», - заявил Владимир Путин в ходе совещания с Кабинетом министров.

Страховые пенсии неработающих пенсионеров индексируют ежегодно 1 января, на сегодняшний момент они проиндексированы только на 5,9%.

Профсоюзы поддерживают инициативу президента. В то же время ФНПР считает, что необходима индексация пенсий для всех категорий пенсионеров, в том числе работающих, так как рост цен на товары и услуги опережает рост доходов граждан. Напомним, что профсоюзы уже неоднократно обращались по этому поводу в законодательные и исполнительные органы власти.

Процедуру аккредитации школ и вузов упростят

Правительство РФ утвердило новое положение о государственной аккредитации образовательной деятельности. С 1 марта 2022 года процедура будет упрощена.

Согласно положению, школы, колледжи и вузы будут проходить госаккредитацию только один раз - выданное свидетельство будет действовать бессрочно. Образовательным организациям, которые имеют аккредитацию, действующую до 1 марта 2022 года, получать ее заново не придется. Их свидетельства об аккредитации станут бессрочными автоматически.

Из самой процедуры прохождения аккредитации исключены избыточные и дублирующие требования. Главное, что будет оцениваться - качество подготовки студентов и школьников. Для этого Минпросвещения и Минобрнауки совместно Рособrnадзором разработали отдельные показатели для школ, колледжей и вузов.

Для оценки качества образования в аккредитованных организациях по этим же показателям будет регулярно проводиться мониторинг. Отвечать за эту работу будет Рособrnадзор.

С «Пушкинской картой» - в кино

Правительство РФ расширило условия программы «Пушкинская карта».

С 1 января номинал карты, с помощью которой молодые люди от 14 до 22 лет могут приобретать билеты на культурные мероприятия за государственный счет, увеличен с 3 тыс. до 5 тыс. рублей в год.

Кроме того, с 1 февраля расширяется список таких мероприятий. «Пушкинскую карту» станут принимать не только в театрах, музеях и концертных залах, но и в кинотеатрах - при покупке билетов на российские фильмы, созданные при поддержке Министерства культуры и Фонда кино. В течение года на посещение кинотеатров можно будет потратить до 2 тыс. рублей.

Игорь ВЕТРОВ

«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.

Наши подписные индексы по каталогу «Почта России»

«Учительская газета»: ПЗ357

«Мой профсоюз»: ПА002

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



На пленуме Раиль ГАЗИЗОВ вручил профактивистам заслуженные награды

Формула эффективности

Грамотная финансовая политика - залог успеха

На пленуме Башкирской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования обсудили роль финансовой политики в решении уставных задач. В своем выступлении председатель рескома профсоюза Раиль Газизов подчеркнул, что финансы организации - важный ресурс, влияющий на эффективность ее деятельности, поэтому очевидно, что без стабильной организационно-финансовой работы всех профсоюзных звеньев невозможно обеспечить полноценную защиту трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

Профсоюзные организации со статусом юридического лица (а их в республиканской организации чуть более ста) обладают финансовой самостоятельностью, имеют расчетные счета в банках, имущество, необходимое для обеспечения уставной деятельности профсоюза. Однако большинство первичек - это школы, детские сады, центры детского творчества, учреждения профессионального образования. Они не являются юридическими лицами, следовательно, управлять финансами могут только через районные и городские комитеты профсоюза. Таких в республике около 2500.

Ежегодно реском проводит обучение бухгалтеров профсоюзных организаций с привлечением преподавателей финансового университета, банковских, налоговых структур. Республиканская организация профсоюза проводит единую финансовую политику, чтобы добиться рационального использования средств как в рескоме, так и в территориальных комитетах, профорганизациях учреждений профессионального образования. Планирование и расходование средств производится на основе рекомендованных рескомом норм, в пределах смет профсоюзных бюджетов, утвержденных выборными органами территориальных и первичных организаций.

Вместе с тем, как отметил Раиль Газизов, нередко бывает так, что финансовая работа в территориальных организациях профсоюза, в первичных организациях вузов и колледжей сводится к тому, что взносы, поступающие от членов профсоюза, возвращаются им же самим в виде материальной помощи. Тем самым решается финансовая проблема отдельных членов профсоюза, но не всех.

Конечно, профсоюзные комитеты не могут не оказывать поддержку работникам, оказавшимся в трудной ситуации. Например, в целях оказания социальной защиты членам профсоюза в период пандемии только в 2020 году из республиканского фонда «Солидарность» было выделено более 800 тысяч рублей. В целом более 3% средств рескома профсоюза ежегодно расходуется на оказание помощи при пожарах,

заболеваниях, стихийных бедствиях. Материальная поддержка предоставляется и по другим основаниям.

- Однако нам не следует забывать, что настоящая материальная помощь - это не 500 рублей в год, а борьба за нормальный коллективный договор, возможность получить квалифицированную помощь профсоюзных юристов, в том числе в судах. Необходимо формировать грамотный профсоюзный актив, обеспечивать качественное профсоюзное образование для каждой первички, - напомнил Раиль Газизов. - Именно на эти цели стоит тратить деньги в профсоюзной структуре.

Например, на выплату стипендий студентам, имеющим отличную успеваемость и активно участвующим в деятельности профсоюзных организаций, и председателям клубов молодых учителей было направлено 0,4% средств рескома. На премирование членов профсоюза и профактива, победителей профессиональных и профсоюзных конкурсов - более 8%.

Профсоюз образования развивает инновационные формы работы. Они также требуют финансовых вливаний. Например, широкое развитие получил кредитный кооператив «Образование», основанный рескомом в 2010 году. В настоящее время 30 профсоюзных организаций являются участниками кооператива. Ежегодно сотни членов профсоюза получают потребительские кредиты на льготных условиях, тем самым решая свои жизненные проблемы.

На пленуме отметили, что наиболее сложно организовать полноценную финансовую работу в колледжах. Эти организации малочисленны для юридических лиц, всю работу актив ведет на общественных началах. Поэтому реском поддерживает тенденцию перехода первичных профсоюзных организаций колледжей на централизованный учет и финансовое обслуживание в соответствующие территориальные организации профсоюза.

- Отсутствие понимания того, как управлять общественными финансовыми средствами, снижает не только личный авторитет председателя, но и самой организации в целом, - подытожил свое выступление Раиль Газизов. - Результативно руководить организацией можно только в том случае, если управление осуществляется осознанно, с максимально эффективным использованием всех ресурсов: человеческих, информационных, технологических и, конечно, финансовых. Иначе это не управление, а его имитация. Поэтому одной из очередных задач мы ставим планомерное повышение финансовой, экономической, правовой грамотности профсоюзных кадров и актива.

Артур СУНАГАТУЛЛИН
Фото автора

Уфа

О результатах одной проверки

Из-за запрета посещать образовательные учреждения специалисты аппарата Алтайской краевой организации профсоюза проводят документарные комплексные правовые проверки. Какие вопросы и нарушения попадают в поле зрения правовых инспекторов труда?

«В настоящее время конкретизация многих норм происходит на локальном уровне, и нарушений прав работников меньше не становится, - рассказывает Наталья Лысикова, заместитель председателя краевой организации профсоюза по правовой работе. - Мы провели плановую проверку образовательных организаций Шипуновского и Солтонского районов. Проверяли порядок заключения трудовых договоров и их содержание, ведение трудовых книжек и документации по учету кадров. Нас беспокоило отсутствие локальных нормативных актов по оплате труда и принятие локальных актов учреждения без учета мнения выборного профсоюзного органа. Нарушений выявили много».

Замечания правовой инспекции работодателя зачастую воспринимают как помощь и стараются незамедлительно исправить ошибки. Это исключает необходимость внесения представлений в адрес организации. Так, в результате проведенной проверки в Шипуновском районе на сегодняшний день устранены почти все выявленные нарушения.

В ходе проверки образовательных организаций Солтонского района обнаружилось серьезные изъяны в оплате труда.



Наталья ЛЫСИКОВА

нормы, не соответствующие действующему законодательству.

«Были выявлены нарушения, связанные с прохождением медицинских осмотров и обучением охране труда, - говорит главный технический инспектор труда Николай Янков. - В образовательных организациях не проведена очередная оценка условий труда, не ведется учет выдачи средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих препаратов, не производятся компенсационные доплаты за вредные условия труда».

В результате участия в проверке заместителя председателя краевой организации профсоюза по труду, заработной плате и финансовой работе Валентины Мерзляковой педагогам был произведен перерасчет заработной платы, сумма которого составила около 300 тысяч рублей. Также были



Валентина МЕРЗЛЯКОВА и Николай ЯНКОВ

Было установлено, что при начислении заработной платы работникам дошкольных учреждений не применяется повышающий коэффициент в размере 25 процентов за работу в сельской местности. Кроме того, с января 2021 года не производится увеличение оплаты труда на 4,3 процента, а в коллективные договоры не внесены дополнения в связи с изменением системы оплаты труда. Пострадали и руководители образовательных организаций - им годами не выплачивалась денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию.

Проверка показала, что не во всех образовательных организациях локальные акты утверждаются с учетом мнения профсоюзного комитета. Представленные трудовые договоры, заключенные с работниками, также имеют ряд нарушений. Коллективные договоры заключены во всех проверенных учреждениях, но многие содержат

устранены нарушения, связанные с удержанием членских профсоюзных взносов со стимулирующих выплат.

По итогам проверок можно сделать вывод: многолетняя практика доказала оправданность применения профсоюзного контроля, результативность которого высока. Такая работа правовой инспекции труда профсоюза необходима, так как она помогает оперативно предупредить и устранить допущенные работодателями нарушения трудового законодательства. Не менее важна она и для работников, чьи проблемы разрешаются на местах четко и справедливо. Получается, профсоюзные проверки - это дополнительные плюсы к стабильности образовательных организаций и спокойствию работников отрасли.

Елена ИВАНОВСКАЯ

Алтайский край



Всероссийская олимпиада имени Льва Дедешко в шестой раз собрала школьников 5-8-х классов на интеллектуальный марафон. Провести состязание в традиционные сроки, осенью, не удалось. Школьники из 19 регионов России, Братской Республики Беларусь и теплой Испании, всего 368 участников в составе 48 команд, приступили к испытаниям заключительного этапа в декабре, финал прошел в очно-заочном формате.

Творчество и командный дух

Мероприятие состоялось на базе гимназии №14 города Ейска Краснодарского края, носящей имя Юрия Алексеевича Гагарина. Для гимназии и всей нашей страны 2021 год был юбилейным - мы отметили 60-летие первого полета человека в космос. Благодарим Анну Кравцову, директора гимназии, за организацию работы с одаренными детьми и всестороннюю поддержку нашего проекта.

Олимпиада задумывалась с одной целью - поддержать талантливых школьников 5-8-х классов. Таким был Лев Дедешко, мальчик, чье имя носит соревнование, - он побеждал во многих олимпиадах, но, к сожалению, рано ушел из жизни (см. мою статью «Хочу зарыться в книги» в «МП» №48 за 2020 год: ug.ru/hochu-zarytsya-v-knigi)...

Для нас, организаторов, важно, чтобы задания, которые предлагаются ребятам, были интересными, познавательными, открытыми. Поэтому мы тщательно обсуждаем с экспертами контрольно-измерительные материалы, стараемся сделать каждый вопрос функциональным и направленным не только на оценку интеллектуальных способностей ребенка. Логическое мышление, нестандартные ситуации, творческие находки - вот что положено в основу измерителей.

Еще одна важная идея нашей олимпиады - командный дух. Школьники должны чувствовать плечо друга, товарища и выкладываться не только в личном зачете, но и бороться за доброе имя своего коллектива. Поэтому по итогам соревнований мы вручаем командам, завоевавшим наибольшее количество золотых медалей, кубок победителя по предмету. Все эти годы информационную поддержку нам оказывают издания «Совет Приазовья», «Учительская газета» и «Мой профсоюз».

Хроника событий

Первый день. Открытие и сразу следом два конкурсных испытания: математика и история. Задания по предмету, который называют царицей всех наук, сложные, требуют внимания и логической последовательности действий. Задания по истории вызывают интерес своей многогранностью: «определите личность», «проведите исторические вычисления», «найдите ошибки», «проанализируйте текст»... Эксперты отмечают высокий интеллектуальный уровень школьников и творческий подход к решению поставленных задач.



Творческий процесс

На второй день продолжился марафон предметных конкурсов. Школьники выполняли задания по русскому и английскому языкам. Творчеству нет границ. Стихи и прозаические комментарии великолепны! Эксперт олимпиады Екатерина Пронько, учитель русского языка и литературы, после проверки работ сказала: «Все-таки наши дети очень талантливы и креативны! Что бы ни говорили, а нынешнее поколение прославит нашу страну. Творчество, интеллект и мастерство в крови русского человека».

Еще два конкурсных испытания - по биологии и географии - прошли в третий день олимпиады. Ребята находили ответы на очень интересные вопросы. Например: «Какими особенностями обладает река в океане?», «На какой из планет Солнечной системы плавится свинец?», «Где грохочет Кракатау?». Тимофей Тесля, ученик 7-го класса из Самары, после выполнения задания написал: «Во второй раз с большим удовольствием участвую в олимпиаде им. Льва Дедешко. Задания настолько интересные и разноплановые, что даже по окончании мероприятия я к ним не раз возвращаюсь. Если



Задания выполняют ученики Ейского казачьего корпуса

Дело имени Льва Дедешко

Уникальная олимпиада для талантливых и смелых продолжается



Идет экспертиза работ по географии

представится возможность, с радостью приму участие в олимпиаде и на будущий год».

Завершающий аккорд - конкурсные испытания по химии и физике. Практико-ориентированные, занимательные, логические и концептуальные задания выполняли не только ребята, которые эти предметы изучают, но и ученики из 5-х и 6-х классов. А ведь задачки очень неординарные. Один из вопросов по химии: «Калий поддерживает работу сердечной мышцы, поэтому он необходим человеку для здоровья. Суточная норма калия - 3,5 грамма, она должна содержаться в продуктах питания. Больше всего калия в кураге, сое, фасоли, зеленом горошке, в черносливе. В 100 граммах кураги содержится 2,034 грамма калия.

Сколько граммов кураги нужно съесть, чтобы получить суточную норму калия?»

Звездные дети и восхищенные взрослые

VI Всероссийская олимпиада имени Льва Дедешко завершилась объявлением призеров (71 школьник) и победителей. Абсолютным победителем олимпиады в личном зачете стала Яна Гомер из гимназии №11 Тулы. Она завоевала три золотые медали. По традиции на Аллее звезд в парке гимназии №14 Ейска зажглась новая звезда! Со вторым результатом к финишу пришел Евгений Корнеев из гимназии №14 Ейска. В его активе две золотые и одна серебряная медали. Третье место у Льва Максименко из Краснодара. В общем зачете среди школ первое место заняла гимназия №11 Тулы, второе место у гимназии №2 из Коломенского городского округа Подмосковья, третье - у лицея №23 Казани (Республика Татарстан).

А вот впечатления от олимпиады участников и наблюдателей, среди которых оказалась даже министр образования и науки Краснодарского края Елена Воробьева! Елена Викторовна сказала: «Олимпиада

имени Льва Дедешко - это уникальное образовательное событие, равных которому нет в мире. Марафонская дистанция, восемь образовательных предметных конкурсов за четыре дня требуют недюжинной интеллектуальной и физической формы. Поздравляю победителей и призеров, поздравляю учителей с праздником науки и творчества. Хотелось бы высказать слова благодарности региональным представителям и операторам за порядочность и честность, за организацию олимпиады в трудных пандемийных условиях. Спасибо большое организаторам, ученикам, родителям, учителям! Всего вам доброго, продолжайте участвовать и побеждать себя!»

«Благодарим вас за прекрасную организацию олимпиады, высокую компетентность и профессионализм, доброжелательное отношение ко всем участникам. Спасибо за уровень предложенных заданий. Задания интересные, творческие, познавательные. Они заставили ребят думать, проявить эрудицию и логическое мышление, показать кругозор. Мира, добра, дальнейшего развития, творческих свершений и талантливых участников!» - такие слова благодарности написали ребята из столицы Татарстана.

Надежда Зюзина, учитель начальных классов из Тулы, выразила свои эмоции так: «Спасибо за предоставленную нашим детям возможность поучаствовать в такой прекрасной олимпиаде, которая вдохновляет ребят, дает им шанс проверить свои силы и поверить в себя. Огромная благодарность составителям заданий, экспертам и всем организаторам за их титанический труд. Они делают хорошее дело».

«Наши ученики, узнав о том, что Лев Дедешко не ученый и не космонавт, а их сверстник, прониклись особым уважением к нему и его ценностям - научно познавать мир, развиваться. Несомненно, Льва ждало прекрасное будущее. Всероссийская олимпиада с международным участием, носящая его имя, - это состязание, продолжающее его дело», - сделал вывод Ирбулат Таумов, учитель русского языка и литературы из Самары.

Андрей СЕМКЕ,
тьютор Института развития образования Краснодарского края, учитель физики и астрономии, заслуженный учитель Кубани, учитель года Кубани-2000



Методические рекомендации по разработке наставничества педагогических работников

Продолжение. Начало в №2

1.2. Обеспечение реализации системы (целевой модели) наставничества в рамках образовательной организации

1.2.1. Локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию системы (целевой модели) наставничества

Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях предусматривает разработку, утверждение и внедрение локальных актов образовательной организации в сфере наставничества¹.

Основные нормативные правовые акты, которые могут быть разработаны образовательной организацией:

- приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации², «дорожная карта» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации³);

- приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью⁴.

Дополнительно рекомендуется заключение соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, с ИПК, ИРО, ЦНППМ ПР в регионе:

- стажировочными площадками, образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования, реализующими образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»;

- социальными партнерами, общественными профессиональными объединениями (ассоциациями) и другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.

1.2.2. Организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение реализации системы (целевой модели) наставничества

Организационно-методическое обеспечение реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации при наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, предполагает следующие виды деятельности:

- формирование пар/групп «наставник - наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп;

- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования в том числе возможно на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» и/или по программам соответствующего профиля из числа программ Федерального реестра программ ДППО;

- разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализиро-

ванных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов)⁵;

- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;

- разработка планов участия в межшкольных инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;

- подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;

- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательных организациях:

- является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);

- создается для конкретной пары/группы наставника и наставляемых;

- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения /совета наставников).

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

В **пояснительной записке** персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т. д.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является **план мероприятий**, в котором отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника 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).

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит

⁵ См. п. 4 «Завершение программ наставничества педагогических работников. Оценка результативности и эффективности реализации наставнических программ».

изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;

- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;

- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;

- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

2. Внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях

2.1. Основные этапы внедрения (применения) и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Внедрение (применение) и реализацию системы наставничества условно можно разделить на три основных этапа: *подготовительный, основной и заключительный*.

Подготовительный этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.

Крайне важно **информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению системы (целевой модели) наставничества**. На этом этапе также рекомендуется сформировать совет наставников и выбрать куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества. Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов. «Дорожная карта» по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации.

Основной этап внедрения (применения) системы наставничества включает определение пар «наставник - наставляемый», организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлексию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Мониторинг внедрения (применения) понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения системы (целевой модели) наставничества и/или отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации персона-

лизированных программ наставничества, в оценке личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).

Мониторинг личностных и профессиональных характеристик участников системы наставничества проводится на всех этапах внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Мониторинг профессиональных и личностных изменений (приращений) наставляемых, эффективности деятельности наставников могут проводить куратор и члены методического объединения наставников.

2.2. Подбор и формирование пар «наставник - наставляемый»

Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

2.2.1. Кто может быть наставником?

Наставников выбирают из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету независимо от контингента детей;
- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

Нередки случаи, особенно в образовательных организациях с низкими образовательными результатами и находящимися в неблагоприятных социокультурных условиях, во многих сельских и удаленных школах, когда педагоги, удовлетворяющие данным профессиональным характеристикам, отсутствуют или их недостаточно. В этом случае наставником может стать педагог из другой образовательной организации, работающий в другом муниципальном образовании или регионе на основе сетевого взаимодействия. Поиск и подбор такого

¹ В соответствии со ст. 28., п. 1 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ образовательная организация обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной деятельности, в том числе в разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с настоящим федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и уставом образовательной организации.

² Приложение 2 - Примерное положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

³ Приложение 1 - Примерная «дорожная карта» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

⁴ При наличии в данной образовательной организации педагогических работников, нуждающихся в наставнике.



и внедрению системы (целевой модели) в образовательных организациях

наставника может осуществляться на дистанционной основе.

2.2.2. Требования к компетенциям наставника

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе, с его письменного согласия и за дополнительную плату или иные формы мотивирования и стимулирования наставнической деятельности. Среди этих компетенций можно выделить следующие:

- знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

- уметь вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику (учителю начальных классов), с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе и др.

У наставника помимо соответствующих обязанностей имеются и соответствующие права:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;

- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной про-

граммы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

2.2.3. Кто может быть наставляемым? Наставляемые формируются из числа:

- молодых/начинающих педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;

- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

- педагогов, желающих овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.;

- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставлении;

- стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

Права наставляемого:

- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;

- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

2.3. Основные подходы к организации взаимодействия «наставник - наставляемый»

Сегодня в образовании актуален как поиск инновационных стратегий наставничества, так и умелое, бережное встраивание в современную жизнь образовательной организации традиционных форм взаимоотношений между наставниками и наставляемыми.

Инновационными стратегиями реализации наставничества педагогических работников образовательных организаций, повышающими его эффективность, можно назвать:

- привлечение молодых педагогов к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью преодоления их профессиональных затруднений посредством новых ресурсов и компетенций молодого поколения (в области иннова-

ционных форм работы в образовательной деятельности; цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций);

- реализация индивидуальных траекторий (индивидуализация запросов от наставляемых), выбор форм и видов наставничества «под запрос», личностно ориентированное наставничество;

- использование групповых форм наставничества;

- взаимодействие наставников и наставляемых в рамках тематических проектов/проектной деятельности (целевые интенсивы, онлайн-марафоны от наставников, разработка дистанционных курсов, запись видеороликов и др.);

- сетевую инициативу (взаимодействие с сетевыми партнерами, другими образовательными организациями, педагогическими вузами и организациями СПО, ЦНППМ ПР и др.);

- виртуальное пространство многоуровневого сетевого наставничества и взаимодействия (формирование электронной базы наставничества, совместные интернет-проекты, консультации, конкурсы и пр.);

- привлечение внешних компетентных наставников и экспертов.

Важными условиями успешного взаимодействия наставника и наставляемого являются соблюдение принципа добровольности, принятие своей роли, наличие объединяющих факторов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник - наставляемый» фактически сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами. Они обговариваются в самом начале реализации наставнической программы. Эти правила можно сформулировать следующим образом:

- наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога;

- формированию наставнических пар/групп предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью);

- наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;

- наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;

- наставник ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели (профессионального запроса), но также по обоюдному согласию ориентируется на долгосрочную перспективу взаимодействия;

- наставник предлагает свою помощь в достижении целей, указывает на риски и противоречия;

- наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности;

- наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;

- наставник соблюдает этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность (не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый), не выходит за допустимые рамки субординации;

- наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно-коммуникативных технологий.

3. Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования

3.1. Формы наставничества педагогических работников

Форма наставничества - способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

В образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования в отношении педагогических работников могут быть реализованы различные формы наставничества: «педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер - педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования» (далее - ДО).

3.1.1. Форма наставничества «педагог - педагог»

Форма наставничества «педагог - педагог» применяется во всех образовательных организациях общего образования, СПО и ДО. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог - педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

1. Взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.



Продолжение. Начало на стр. 4-5

В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три-пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

2. Взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т. д.). Главное направление наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

3. Взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым - выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

4. Взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом.

Особую роль в форме наставничества «педагог - педагог» в перспективе будут играть педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист»⁶. Одно из необходимых условий присвоения педагогу квалификационной ка-

тегории «педагог-наставник» - многолетнее продуктивное участие в реализации персонализированных программ наставничества.

3.1.2. Форма наставничества «руководитель образовательной организации - педагог»

Форма наставничества «руководитель образовательной организации - педагог» применима во всех образовательных организациях общего образования, СПО и ДО.

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя⁷ осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог - педагог».

Задачи реализации формы наставничества «руководитель образовательной организации - педагог»:

- создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;
- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;
- снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
- восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.

3.1.3. Форма наставничества «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа» (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»)

Данная форма наставничества в наибольшей степени применима для общеобразовательных организаций, отчасти - для образовательных организаций систем СПО и ДО.

В форме наставничества «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент - студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в образовательной организации⁸ или трудоустроился в ней. Нередки случаи, когда на практику приходит студент - выпускник данной организации с намерением вернуться в нее уже в качестве дипломированного педагога. В данной ситуации у работодателя⁹ появляется

⁷ Для работников (в том числе педагогических работников) образовательных организаций работодателем является образовательная организация.

⁸ Рекомендуется заключить договор о сотрудничестве с вузом и/или колледжем.

⁹ В наставничестве студентов ведущая роль, в большей степени организационная, принадлежит руководителю образовательной организации. Вместе с тем руководитель может осуществлять прямые наставнические функции, близкие к форме «педагог - педагог», а в данном случае «педагог - студент», направленные на профессиональное и личностное становление будущего педагога, вхождение в профессию, формирование профессиональных компетенций. Наставнические действия по отношению к студенту будут неформально выполнять педагогический коллектив образовательной организации, вовлеченный в технологии наставничества и разделяющий ее ценности.

возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги¹⁰. Для этого необходимо совместно с педагогическим вузом или организацией СПО (руководством и руководителем практики) разработать индивидуальную программу прохождения практики студента, в которой будут учтены следующие моменты;

- студент параллельно с теоретической частью преподавания предмета в вузе/колледже постигает на практике методику преподавания соответствующих тем в образовательной организации путем регулярной подготовки и проведения фрагментов урока/занятия, который ведет опытный педагог и/или педагог-наставник, а также знакомится с нормативной правовой базой в сфере наставничества, с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, основной образовательной программой школы, содержанием образовательных программ образовательных организаций СПО и ДО, содержанием, методикой и технологиями преподавания предметов в продуктивно-деятельностной форме. Такой подход более эффективен, чем подготовка и проведение 2-3 «зачетных» уроков, т. к. позволит многократно отработать действия студента-практиканта на всех этапах урока/занятия, на различных типах и видах уроков, в том числе инновационных;
- студент участвует в подготовке и проведении различных мероприятий внеурочной и воспитательной деятельности под руководством опытного педагога-предметника, классного руководителя, знакомится с содержанием, методикой и технологиями проведения факультативов, элективных курсов, классных часов, родительских собраний, экскурсий, с демонстрационными версиями подготовки к всероссийским проверочным работам, основному и единому государственному экзамену (далее - ОГЭ и ЕГЭ) и составлением связанных с этой деятельностью необходимых методических документов (планы внеурочной деятельности, воспитательной деятельности, формы заполнения работ для сдачи ОГЭ и ЕГЭ и т. д.);

- студент осваивает практическую часть предметов общепедагогического цикла (общая и возрастная педагогика, психология, методика преподавания предметов и т. д.) в форме проектов, исследований, написания курсовых и контрольных работ, поиска и обработки статистических, аналитических, диагностических и прочих данных на материалах той образовательной организации, в которой он проходит педагогическую практику;

- наставник создает условия для ознакомления студента с цифровой образовательной средой; предоставляет возможность (при наличии) применить свой педагогический потенциал при поддержке наставника в «Кванториуме», «Точке роста» и IT-кубе, в других инновационных образовательных пространствах.

Такой подход позволит студенту на практике ознакомиться с основными тенденциями развития российского образования, направлениями работы школы, организаций СПО и ДО, вступая в тесные контакты с работодателем в целом, во взаимодействии со многими членами педагогического коллектива (с административными работниками, педагогами-предметниками, классными руководителями, педагогами дополнительного образования, социальными педагогами, мастерами производственного обучения), с обучающимися образовательной организации и их родителями. Будет способствовать укреплению связей между педагогическим вузом/

колледжем и образовательной организацией общего образования, СПО и ДО. Он делает педагогическую практику более ориентированной на нужды работодателя, оптимизирует сроки наставничества путем перенесения части наставнической работы с последилового на преддипломный период становления молодого педагога. Этот подход также усилит мотивацию студента на самоопределение в педагогической профессии, желание после окончания вуза/колледжа прийти работать в данную образовательную организацию, ускорит в дальнейшем процесс профессиональной адаптации.

3.1.4. Форма наставничества «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации»

Форма наставничества «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации» пока относительно редко применяется в наставнической деятельности. Адаптация молодого педагога к профессиональной деятельности, сопровождение в профессиональном становлении и помощь в подготовке к прохождению аттестационных процедур ложатся на плечи работодателя - образовательной организации. Такая форма наставничества, как «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации», призвана повысить ответственность колледжей и вузов за качество подготовки молодых специалистов для работы в системе образования.

Вместе с тем форма наставничества «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации» имеет хорошие перспективы не только для утверждения в профессии и в данной образовательной организации бывшего студента, но также для пролонгированного наблюдения за молодым специалистом со стороны его преподавателей и методистов вуза/колледжа с целью совершенствования базовой подготовки молодых специалистов.

Данная форма наставничества осуществляется в тесном контакте и взаимодействии с педагогами-наставниками из образовательной организации, в которой начинает свою трудовую деятельность молодой педагог.

С одной стороны, такая форма наставничества дает возможность вчерашнему студенту чувствовать доброжелательную поддержку своих педагогов из вуза/колледжа, которые разделяют с ним ответственность за профессиональные компетенции, сформированные за годы базового профессионального обучения.

С другой стороны, она позволяет работодателю на доверительном уровне, в контакте с педагогами вуза/колледжа лучше раскрыть потенциальные возможности и способности молодого специалиста, учесть его личные особенности, социальные и профессиональные запросы.

Педагоги вуза/колледжа, наблюдая за выпускником в течение первого года его работы, могут скорректировать свою методику и технологии обучения студентов с учетом анализа дефицитов молодого педагога (бывшего студента), его сильных сторон, а также с учетом запросов работодателя.

Таким образом, форма наставничества «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации» позволит сделать процесс становления молодого профессионала непрерывным и более плавным, менее болезненным для него самого и работодателя.

Для реализации данной формы наставничества в образовательной организации необходимо разработать пакет документов между образовательной организацией и педагогическим вузом/колледжем как между социальными партнерами на взаимовыгодной основе.

3.1.5. Форма наставничества «социальный партнер - педагог образовательной организации»

Эта форма наставничества в наибольшей степени применима в системе СПО и ДО, хотя ее потенциал будет также востребован и в общеобразовательной организации.

Так, например, для педагогов образовательных организаций СПО (преподающих

⁶ После принятия нового порядка проведения аттестации взамен действующего Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276.

¹⁰ Согласно Федеральному закону №273 «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 11.06.2021), ст. 46, п. 3 «Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам». Таким образом, студенты старших курсов могут заниматься педагогической деятельностью в образовательных организациях. По отношению к ним в наставничестве можно применять синергию форм «работодатель - студент» и «педагог - педагог» с учетом возрастных, социально-личностных и психологических особенностей наставляемых, их профессиональных потребностей и специфики задач.



как общеобразовательные предметы, так и специальные предметы) в качестве социальных партнеров и потенциальных наставников могут выступать:

- профессорско-преподавательский состав вузов - для преподавателей общеобразовательных предметов, для педагогов ДО, ведущих кружки робототехники, IT-кубы, кванториумы и т. д., для педагогов-психологов, педагогов-логопедов, педагогов-дефектологов, реализующих программы обучения для детей с ОВЗ;

- специалисты и инженерно-технические работники учреждений, предприятий, организаций, в которых студенты проходят производственную практику, - для старших мастеров, мастеров производственного обучения, руководителей производственной практики студентов;

- специалисты структурных подразделений управлений силовых ведомств (Министерства обороны, Министерства по чрезвычайным ситуациям, Министерства внутренних дел и т. д.) - для преподавателей - организаторов безопасности жизнедеятельности;

- тренерский состав детско-юношеских и взрослых спортивных обществ - для руководителей физического воспитания;

- специалисты органов социальной защиты населения, органов опеки - для социальных педагогов, педагогов-организаторов, воспитателей;

- члены общественных организаций (волонтерских, РДШ, молодежного объединения «Юнармия», некоммерческой организации «Союз «Молодые профессионалы», которая представляет Россию в международной организации WorldSkills International (WSI) и др.) - для педагогов-организаторов.

Для педагогов образовательных организаций ДО в качестве социальных партнеров и потенциальных наставников могут выступать:

- деятели искусств академических, народных и прочих театров, консерваторий, филармоний, творческих союзов, творческих коллективов, иных учреждений культуры (домов культуры и творчества) и т. д. - для хормейстеров, балетмейстеров, режиссеров народного театра, художников-оформителей, концертмейстеров, руководителей оркестров (духовых, народных инструментов), руководителей фольклорных коллективов, режиссеров театрализованных массовых представлений, акций, фестивалей, мастеров декоративно-прикладного творчества, распорядителей танцевальных программ и т. д.;

- сотрудники музеев, библиотек, центров военно-патриотического воспитания, члены общественных организаций (волонтерских, РДШ, молодежного объединения «Юнармия») - для методистов, педагогов-библиотекарей, руководителей детских общественных объединений, старших вожатых, педагогов-организаторов;

- тренерский состав ведущих спортивных клубов - для инструкторов по физической культуре, тренеров-преподавателей, руководителей кружков и секций спортивной направленности;

- специалисты кванториумов, IT-кубов, кружков робототехники, образовательных центров для одаренных детей, малых академий наук - для методистов, педагогов дополнительного образования - руководителей кружков, секций, туристических станций и т. д.;

- специалисты психолого-педагогических и медико-социальных центров - для педагогов дополнительного образования, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ).

Интересный аспект работы педагогических работников образовательных организаций с социальными партнерами - подготовка школьников к всероссийским и международным олимпиадам, которая осуществляется в тесном взаимодействии с членами оргкомитета по подготовке к международным олимпиадам и профильными вузами, структурными подразделениями Российской академии наук и ведущих научно-исследовательских институтов.

3.1.6. Результаты применения разнообразных форм наставничества

Реализация любых форм наставничества педагогов или будущих педагогов (студентов педагогических вузов и колледжей) - «педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент», «педагог вуза/колледжа» и др. - способна привести к следующим результатам (эффектам):

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;

- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;

- улучшение психологического климата в образовательной организации;

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;

- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемых;

- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;

- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);

- упрочение связей педагогических и прочих вузов/колледжей со школой и иными образовательными организациями;

- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

3.2. Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации

Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник - наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество - однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») - взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

4. Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников. Оценка результативности и эффективности ее реализации

4.1. Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Эти обстоятельства выдвигают на первые роли фигуру школьного психолога на внутреннем контуре и различные психологические службы на внешнем контуре образовательной организации.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

4.2. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- **реакция наставляемого**, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;

- **изменения в знаниях** и их оценки;

- **изменение поведения** и способа действий в проблемных ситуациях;

- **общая оценка результатов** для образовательной организации.

1) оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки

результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;

- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника;

2) оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки - *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним;

3) оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано *наблюдение* со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться *анкеты, опросники, непосредственное не включенное наблюдение*;

4) оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.



Причина для радости всегда найдется

Уже почти 30 лет я работаю во Дворце творчества детей и молодежи им. Н.И.Сипягина, который находится в чудесном южном городе Новороссийске. 20 лет возглавляю первичную профсоюзную организацию. Общественная жизнь во Дворце творчества просто кипит. Коллектив - это вторая семья, с которой мы проводим немало времени. Праздники и мероприятия готовим вместе.

В нашей работе очень важно быть здоровым. А залог здоровья - хорошее настроение и умение радоваться жизни. Существует множество способов поддерживать крепкое здоровье. Один из них - объединение спортивных мероприятий с массовыми игровыми, в которые вовлекается весь коллектив.

Более 20 лет команда дворца принимает участие в туристических слетах. Трехдневные состязания включают в себя спортивное ориентирование, конкурсы биваков и приветствий, медицинский конкурс, бег на пересеченной местности. Длительный период подготовки, участие в турслете невероятно сплачивают коллектив.

Весной и осенью мы проводим дни здоровья, благо, дворец расположен на берегу моря, а рядом лесной массив. В январе самые активные и бесстрашные участвуют в крещенских купаниях, когда вереница сотрудников, одетых в костюмы персонажей из спектаклей, тянется к морю и наперегонки прыгает в ледяную воду. В зимний период штатный фельдшер ежедневно готовит настой из шиповника для всех желающих. Три раза в неделю на протяжении уже восьми лет педагоги занимаются оздоровительной гимнастикой по Плетневу.

С каждым годом все больше сотрудников предпочитают добираться до работы на велосипедах и самокатах.

Мероприятие, которого с нетерпением ждут все сотрудники, - весенний квест. В этот день весь коллектив, облачившись в спортивные костюмы, с утра собирается на центральной площадке. Территория дворца позволяет создать множество лабиринтов. Делимся на команды, каждая получает карту местности, маршрутный лист и задания. И понеслась работа по станциям! Команды должны знать основы спортивного ориентирования, решить массу головоломок, принять участие в лазертаге, пройти веревочный городок, и все это в скоростном режиме. В квесте, конечно же, есть победители, но нет проигравших.

Мероприятия насыщают всех позитивной энергией. Счастье - видеть жизнерадостные лица коллег. Для меня как организатора это лучшая награда!

Каждый из нас в состоянии воспитать в себе умение радоваться жизни. А причина для радости всегда найдется.

Елена КИРИЛЛОВА,
педагог-организатор
Дворца творчества детей
и молодежи имени Н.И.Сипягина
города Новороссийска

Краснодарский край

Профессия педагога - это «работа сердца и нервов», писал Сухомлинский. Мало кто работает так же напряженно, как школьный учитель. При этом если о здоровье детей должны думать мы, учителя, то кто думает о нашем, учительском, здоровье?

По определению Всемирной организации здравоохранения здоровье человека - это состояние физического, душевного и социального благополучия, а не просто отсутствие болезней и физических недостатков. А состояние профессионального здоровья современного российского учителя вызывает тревогу. О каком здоровье можно говорить при отсутствии правильного режима дня,

Как уберечь свое здоровье в такой сложной ситуации? Для педагогов нашего лица ответ очевиден - это спорт. Мы с уверенностью можем сказать - наше отличное самочувствие, прекрасное настроение, уверенность в себе и своих силах появились благодаря тому, что мы нашли в себе силы оторваться от экрана компьютера, поднялись с дивана.

Первое, что мы сделали, - организовали коучинг. Почему мы выбрали данную форму? Ответ прост. Коуч не дает указаний, не советует, не консультирует, не решает чужие проблемы. Он актуализирует посредством открытых вопросов, обращенных к внутренним ресурсам личности, субъективную активность в достижении успеха и сопровождает человека

важно при нашем сидячем образе жизни, способствует похудению! Василий Петрович также отметил, что выполнение стойки положительно влияет на остроту зрения.

Еще одну тренировку провела учитель русского языка и литературы Ирина Вячеславовна Шкурко. Никто из коллег не мог и подумать, что эта хрупкая женщина ежедневно занимается с гантелями. Многим из нас было полезно узнать, что небольшая тренировка хотя бы два раза в неделю помогает измениться как внешне, так и внутренне. У вас стресс после дистанционных занятий? Не принимайте антидепрессанты. Лучше выполните несколько упражнений с гантелями. Поверьте, это не только придаст вам уверен-

Наше здоровье - в наших руках

Возьмите коллегу в коучи и займитесь физкультурой



Ирина ШКУРКО



Анна ШВЕЦ

высоких психоэмоциональных нагрузках, недостаточной физической активности, перегрузке речевого аппарата и т. д.?

Вы задумывались над тем, сколько часов составляет рабочий день учителя? Мы провели опрос своих коллег (думаю, что подобные результаты будут и в других школах). Итак, на педагогическую деятельность учителя уходит 7,5 часа; на подготовку к урокам в среднем 3-4 часа, прибавим 2-3 часа на организацию дополнительных мероприятий, проверку тетрадей, дневников. И что мы видим? Рабочий день учителя в среднем составляет 12 часов, это почти в 1,5-2 раза превышает продолжительность рабочего дня представителей большинства других профессий.

Подчас позавидуешь тем, кто, перешагнув порог предприятия, до утра забывает о его существовании. Мы же с вами в мыслях о школе и учениках весь день, а подчас и ночь (вспомните свои сны: то тетради никак не проверим, то дисциплину в классе установить не можем, то открытый урок даем). Если мы подумаем об этом, то поймем: никакая другая профессия не требует ничего подобного от своих служителей.

в долговременном индивидуально-личностном развитии. Наши коллеги рассказали о своих занятиях спортом, которые не требуют денежных вложений.

Первой выступила Анна Швец, учитель начальных классов. Она несколько лет увлекается йогой. Анна Владимировна рассказала, что, будучи матерью трех мальчишек, ощутила пользу от занятий йогой, описала, как изменился организм уже в первые недели регулярных тренировок. «Йога для меня - возможность преодоления своих слабостей, лени, укрепление воли и целеполагание, - говорит Анна Владимировна. - Выполняя упражнения на коврике, приобретаешь стойкость в жизни в целом, понимаешь, что ты сильнее, чем думаешь о себе, можешь гораздо больше. И то, что раньше подобно урагану разрушало и выбивало из колеи, сейчас ощущается как легкое дуновение ветра».

Следующий коуч - учитель физической культуры Василий Сысоев. Он рассказал, почему начинает свой день со стойки на голове. Это ежедневное упражнение стимулирует работу головного мозга, избавляет от беспоконья, улучшает внимание и концентрацию, снижает нагрузки на сердце и, что очень

важно, но и уменьшит риск возникновения депрессии.

Затем наши педагоги записали мастер-классы на видео, разместили в учительской группе в Viber, продублировано каждому педагогу на электронную почту. Теперь многие учителя начинают свой день со стойки на голове, днем делают вместе с Анной Владимировной йогой. И я знаю, что некоторые приобрели себе гантели.

В наших планах продолжить подобные обзоры спортивных увлечений наших педагогов с видеорекомендациями.

Дорогие учителя, наше с вами здоровье только в наших руках! Ставьте его в ряд главных жизненных ценностей, постоянно работайте над собой, живите в режиме разумных ограничений и нагрузок. Это сложная и кропотливая деятельность, но ее результатом может стать профессиональное долголетие. Будьте здоровы!

Юлия СЫСОЕВА,
учитель русского языка и литературы,
председатель первичной профсоюзной
организации лицея №1 поселка
Первомайский

Оренбургская область

«МОЙ ПРОФСОЮЗ» (12+)

номер выпуска 3
от 20 января 2022 г.

Время подписания в печать:

14.00
18 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. 0023

Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000

Печ. л. 2,0.

Цена договорная