



Наши авторы - самые спортивные!

Объявляем победителей конкурса «Профсоюзный репортер»-2021



Проект «1000 ступеней к здоровью» Чегемской районной организации Общероссийского Профсоюза образования (Кабардино-Балкария) - одна из 279 идей, которыми поделились участники нашего традиционного конкурса «Профсоюзный репортер».

Именно столько материалов мы получили от наших читателей.

Напомним, что в этот раз конкурс был посвящен тематическому году «Спорт. Здоровье. Долголетие» в профсоюзе.

15 победителей 2021 года называем в этом номере. Но хороших, творческих авторов, конечно, намного больше. Мы публиковали и будем публиковать лучшие статьи в газете. Читайте! И продолжайте вести здоровый образ жизни.

Стр. 4-5 ▶

«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

Новости

Записывайтесь в «Высшую лигу»

19 января открылась Школа учителей года России «Высшая лига». В рамках онлайн-проекта победители, призеры, лауреаты, финалисты и участники главного педагогического конкурса поделятся секретами мастерства с коллегами со всей страны.

Встречи организует Фонд новых форм развития образования при поддержке Минпросвещения России. Партнерами проекта стали Мультимедийный исторический парк «Россия - Моя история», Общероссийский Профсоюз образования, сетевое издание «Учительская газета», Общероссийская общественная организация лидеров образования «Учитель года».

Занятия будут проходить два раза в месяц. В этом году состоятся онлайн-встречи с абсолютными победителями конкурса разных лет. Темами проекта в первом полугодии станут «Метапредметность как основа современного урока», «Три кита педагогики учителя XXI века», «История учительского успеха».

- Мы приглашаем присоединиться к проекту всех желающих: и опытных учителей, и студентов педагогических вузов, и школьников, которые хотят связать свою жизнь с педагогикой: каждый участник почерпнет для себя полезную и нужную информацию, - отмечает координатор проекта «Высшая лига», учитель года России-1992 Артур Заруба.

Мастер-классы будут транслироваться на YouTube-канале проекта, а записи размещаться на сайте teacherus.ru/mleague. Здесь же можно ознакомиться со списком преподавателей школы и расписанием занятий.

Кадры для экономики

С этого года в России начнут создавать образовательно-производственные кластеры на основании партнерства колледжей и техникумов с профильными предприятиями реального сектора экономики. Правила предоставления грантов на развитие таких центров утвердил Председатель Правительства РФ Михаил Мишустин.

Кластеры будут созданы в рамках нового федерального проекта «Профессионалитет». Основные цели этой работы - подготовка будущих специалистов под целевой заказ предприятий, актуализация образовательных программ и учебных планов, повышение уровня квалификации преподавателей. Все это поможет максимально приблизить систему среднего профессионального образования к запросам работодателей.

Всего за ближайшие три года в стране планируется создать 210 образовательно-производственных кластеров. На каждый из них из федерального бюджета будет направлено 100 млн рублей. Часть финансирования в развитие кластеров вложат сами предприятия.

Заявки на предоставление господдержки будут направлять регионы, а также федеральные органы исполнительной власти, в ведении которых находятся учреждения среднего профессионального образования. Получателей субсидий определит Минпросвещения по результатам конкурсного отбора.

Игорь ВЕТРОВ



Правовая защита

Победа в третьей инстанции

Профсоюзные юристы Петродворцового района Санкт-Петербурга предотвратили дискриминацию по отношению к молодому педагогу, основанную на месте его регистрации.

В этой публикации речь вновь пойдет о ситуации, когда работники петербургских образовательных организаций, зарегистрированные в Ленинградской области, получают отказы в назначении тех или иных выплат, предусмотренных Социальным кодексом Санкт-Петербурга.

Но если раньше мы рассказывали о борьбе за компенсацию расходов на отдых и оздоровление, то теперь поводом для многоступенчатого судебного разбирательства стала другая компенсация - на проезд на всех видах пассажирского транспорта. Этой выплатой могут воспользоваться молодые специалисты.

Позиция администрации района не отличалась новизной. По ее мнению, действие Социального кодекса Санкт-Петербурга не может распространяться на воспитателя детского сада, работающего в Северной столице, но имеющего областную прописку.

Юристы профсоюза вновь обратились к логике налогового законодательства, поскольку педагог платил налоги именно в городскую казну, а значит, имел полное право на использование установленных в Санкт-Петербурге социальных гарантий. Прозвучал также и аргумент о недопустимости дискриминации по месту жительства, которая нарушает конституционные права гражданина...

Районный суд счел более убедительными доводы профсоюзной стороны, однако администрация не согласилась с таким решением и поэтапно оспаривала его на все более высоком уровне.

На сегодняшний день позиция педагога подкреплена определением третьей инстанции - кассационным судом. Отдельного внимания в кассационном определении заслуживает следующий абзац: «Положения главы 9 Закона Санкт-Петербурга (имеется в виду Социальный кодекс Санкт-Петербурга. - Авт.) не связывают получение соответствующей денежной компенсации работниками (гражданами, работающими на основании трудового договора) с наличием у гражданина регистрации по месту проживания или по месту пребывания в Санкт-Петербурге, основанием предоставления дополнительных мер социальной поддержки таким лицам в данном случае является статус молодого специалиста и выполнение им трудовой функции педагогического работника государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга».

Таким образом, решение районного суда осталось без изменения. Очень жаль, что наши социальные партнеры готовы потратить столько сил и времени в попытке отобрать у молодого специалиста законную выплату, не превышающую 1700 рублей в месяц.

Совет молодых педагогов Санкт-Петербурга и Ленинградской области

В Уфе подвели итоги республиканского конкурса «На лучшую организацию воспитательной работы и социально-бытовых условий проживания студентов в общежитиях». Состязание организовали Башкирский реском Общероссийского Профсоюза образования и Совет ректоров вузов РБ.

В связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой и смешанным форматом обучения студентов в 2021 году оргкомитет принял решение подвести итоги конкурса на основе видеоматериалов, заявок и копий документов, представленных вузами. В состав конкурсной комиссии вошли представители республиканского комитета профсоюза, администраций учебных заведений, студенческих профсоюзных организаций.

Жанр видеоролика - интервью, репортаж, видеоклип - вузы определяли самостоятельно. За 5-7 минут необходимо было представить организацию входного контроля, жилые комнаты, комнаты общего пользования и досуга,



Студенты авиационного технического университета проводят досуг за настольными играми

Где студенту жить хорошо?

вспомогательные помещения, информационные стенды, деятельность студсовета, проведение досуговых мероприятий.

Итоги конкурса традиционно подвели на заседании Совета ректоров вузов РБ. Как отметил в своем выступлении председатель рескома профсоюза Раиль Газизов, проживающие в студенческих общежитиях имеют все необходимое для комфортного быта, занятий спортом, проведения культурных мероприятий.

- В общежитиях есть спортзалы или оборудованные помещения для занятий спортом, учебные комнаты, комнаты отдыха и психологической разгрузки, изоляторы, - указал профлидер. - Оборудованы стенды с информацией о деятельности студенческого совета и профсоюзной организации, о правилах внутреннего распорядка в общежитии, об оказании первой помощи, о пожарной безопасности, о здоровом образе жизни. В общежитиях в течение учебного года для всех проживающих проводятся семинары на различные темы.

В целом за 2020-2021 учебный год в восьми конкурсных общежитиях на проведение ремонтных работ и приобретение инвентаря израсходовано более 60 млн рублей.

Во всех общежитиях действуют студенческие советы, которые совместно с администрацией организуют общественно полезные работы (экологические субботники, генеральные уборки), проводят спортивные и культурно-массовые мероприятия.

Среди недостатков члены жюри отметили, что в отдельных общежитиях вузов не выдерживается установленная норма жилой площади - 6 квадратных метров на одного человека. В ряде учебных заведений нет единого подхода при установлении размера платы за пользование жилым помещением и коммунальные услуги в общежитиях для студентов бюджетной и договорной форм обучения.

На заседании Совета ректоров отмечалось, что проведение ежегодного республиканского конкурса общежитий, внутривузовских конкурсов на лучший этаж, лучшую комнату содействует укреплению материальной базы, улучшению условий проживания студентов в общежитиях.

По итогам конкурса дипломы I степени получили общежития №8 Уфимского государственного авиационного технического университета (УГАТУ), №1 Бирского филиала Башкирского государственного университета (БашГУ) и №2 Уфимского филиала Финансового университета при Правительстве РФ. Дипломы II степени достались общежитиям №4 Уфимского государственного нефтяного технического университета и №1 Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. Дипломы III степени присудили общежитиям №3 Сибайского филиала БашГУ, №1 Башкирского государственного аграрного университета и №1 Уфимского государственного института искусств.

Артур СУНАГАТУЛЛИН



На кухне в общежитии УГАТУ

Прямая речь

Татьяна МИКОВА, председатель профкома студентов и преподавателей Бирского филиала БашГУ:

- История общежития начинается в 1963 году. С этого времени оно и стало №1, так как до этого времени общежитий для студентов в нашем учебном заведении не было. Это была большая радость для студентов, приехавших учиться из разных районов республики, ведь до этого они жили кто у родственников, кто у знакомых, многим приходилось снимать квартиру.

Совместная жизнь способствовала сплочению коллектива. Студентам стало проще проводить общие мероприятия и, конечно, помогать друг другу в учебе. В последующем, когда были построены другие общежития, в первом стали жить преимущественно студенты факультета биологии и химии.

За решение повседневных бытовых вопросов вот уже почти 25 лет беспрерывно отвечает заведующая общежитием Разина Сиразова. Содержать в порядке сооружение более чем с полувековой историей, конечно, трудно. Руководство вуза в соответствии с планами реконструкции и ремонта ежегодно осуществляет финансирование этих работ, что позволяет поддерживать здание в хорошем техническом состоянии. Улучшаются и условия жизни студентов.

В общежитии работают студсовет и молодежная дружина охраны правопорядка. Студенческий совет, в состав которого входят 12 человек, организует культурно-массовые, спортивно-оздоровительные мероприятия.

В общежитии есть функциональные комнаты отдыха, психологической разгрузки, для занятий спортом, душевые, бельевая и гладильная комнаты, изолятор.

Роберт ВАЛИЕВ, председатель профсоюзной организации студентов УГАТУ:

- Общежитие №8 блочного типа введено в эксплуатацию в 1985 году. На каждом жилом этаже расположены по две кухни, комнаты приема и хранения пищи. В распоряжении ребят пять стиральных машин, а также гладильная комната, где можно высушить и погладить свою одежду. Есть комната самоподготовки для совместного обучения и времяпрепровождения, а также компьютер общего пользования с возможностью выхода в Интернет.

Особой популярностью в общежитии пользуется комната настольного тенниса, где студенты после занятий любят провести время за совместной игрой. Для проживающих, которые хотят поддерживать себя в хорошей физической форме, есть тренажерный зал.



Играем, дискутируем, мудреем

В Саратове состоялся 4-й Форум молодых педагогов и студентов

Форум прошел под занавес уходящего года и был посвящен преодолению дефицита педагогических кадров в образовательных учреждениях региона. Организаторами встречи по традиции выступили Саратовская областная организация Общероссийского Профсоюза образования и ее партнеры - Министерство образования области, Саратовский областной институт развития образования. Четырнадцать представителей педагогической молодежи из разных уголков региона - профсоюзные активисты, победители профессиональных конкурсов - прибыли в обком для очного участия в форуме, около ста подключились к его программе онлайн.

Форум объединяет и вдохновляет

Открытие форума в малом зале Федерации профсоюзных организаций области, проходившее с соблюдением всех необходимых санитарных мер, несмотря ни на что, получилось торжественным, праздничным. Первый заместитель министра образования Елена Нерозя, приветствуя участников, напомнила о новых возможностях, которые открываются благодаря соглашению профсоюзной организации, министерства и Саратовского госуниверситета о профориентации, подготовке и закреплении молодых учителей. Пожелала успехов в создании позитивной школьной среды.

А председатель обкома Николай Тимофеев представил «социальный паспорт» сегодняшней педагогической молодежи: в области насчитывается свыше 4 тысяч молодых педагогов, более 80% из них имеют высшее образование, 13% составляют мужчины (в общем числе педагогов их меньше). В минувшем году в регионе прошел первый конкурс муниципальных проектов СМП, организованный профсоюзом. Советы молодых педагогов вызвали к себе интерес практическими делами. Успешный диалог с властью в Балаково, Ртищево, Вольске, Марксе привел к закреплению молодых кадров.

Сразу после приветствий стартовало интеллектуальное испытание, в ходе которого участники форума продемонстрировали умение работать в команде, познакомились и подружились. Для битвы умов был выбран формат игры «Что? Где? Когда?». Вопросы для молодых «знатоков» подготовили их старшие коллеги, наставники, победители и финалисты престижных педагогических

конкурсов. Бой с мэтрами удался на славу. Молодые специалисты не победили. Но договорились собраться на новую игру. Ведь молодость не боится ошибок!

Разговор начистоту

Откровенный разговор состоялся во второй день форума на площадке СОИРО с участием ректора Елены Губановой и председателя обкома профсоюза Николая Тимофеева. Главной темой обсуждения, конечно же, стал дефицит педагогических кадров. Парадокс: сегодня в образование вкладываются значительные средства, открываются «Точки роста», работают интересные программы, а не только в селах, но и в городах области учителя перегружены из-за нехватки предметников, страдает качество обучения!

Первым свое мнение высказал Петр Бабочкин, учитель географии и информатики школы села Нижняя Чернавка Вольского района, председатель профсоюзной первички образовательного учреждения и руководитель районного совета молодых педагогов. Петр Сергеевич считает, что вопрос поставлен неверно: дефицита кадров в области нет, учебные заведения ежегодно выпускают их сверх потребности. Дело в другом - как полюбить трудную профессию, найти свою дорогу. Сам он эту дорогу нашел не сразу. После окончания нижечернавской школы стал студентом Саратовского политехнического университета, вернулся домой. Пройдя педагогическую переподготовку, шесть лет работает в родной школе. Прикинул к учительскому делу и профсоюзу. Педагог всегда в гуще событий: в прошлом году участвовал в муниципальном конкурсе «Учитель года», организовал под эгидой профсоюза ряд спортивно-оздоровительных мероприятий, которые понаравились коллективу, его первичка выросла. Словом, достижения есть, но и трудностей хоть отбавляй.

Виктория Бирюкова, замдиректора по учебно-воспитательной работе Образовательного центра имени Героя Советского Союза М.М.Расковой в Энгельсе, с проблемами молодых специалистов тоже знакома не понаслышке. Когда сама начинала работать, ее буквально выматывала нагрузка, отчетности до сих пор много. Отдельную сложность, по словам Виктории Павловны, сегодня представляют взаимоотношения с семьями учеников. Треугольник «учитель - родители - дети» не равносторонний, и родители в нем зачастую вершина. Ответ-

ственность учителя велика, она тоже отпугивает новичков.

Денис Гайворонский, председатель Балаковского совета молодых педагогов, рассказал о том, как решают проблему кадров и повышения престижа профессии в его районе. Так, например, за три года 18 молодых специалистов в городе получили муниципальное жилье. Помимо ежегодных областных выплат прибывшим по назначению выпускникам педвузов в течение трех лет предусмотрены выплаты из районного бюджета. Именно в Балаково родился фестиваль молодежного творчества педагогических

классов и заочно учится на филфаке СГУ. Участие в профсоюзном форуме позволило ей почувствовать причастность к большому педагогическому сообществу, увидеть новые перспективы и возможности.

Накануне встречи был организован прием новогодних пожеланий от молодых учителей. Кто-то мечтает о новой магнитной доске для школьного класса, кому-то необходима помощь в приобретении лыж, кто-то хочет вместе с детьми посетить саратовский цирк... Вместе с обкомом профсоюза на просьбы педагогов откликнулись социальные партнеры - от Министерства



В Центре сопровождения научно-инновационных программ и проектов СОИРО

работников «В кругу друзей», которому присвоен статус регионального. Его задачу определили сами молодые специалисты - развитие творческого потенциала и возможность самореализации начинающих учителей. Денис Гайворонский пригласил участников форума на юбилейный, 5-й фестиваль в 2022 году.

Елка желаний

Марина Александровна Желнова окончила школу в селе Малый Узень Питерского района и пришла в нее работать год назад, получив диплом Саратовского педагогического колледжа. Как молодому специалисту осенью 2020 года ей перечислили единовременную выплату в размере 100 тысяч рублей. Сейчас она ведет уроки в начальных

образования области до депутатов. Пожелание Марины Александровны открыт для себя новые горизонты в профессии тоже воплотилось сполна. И это здорово.

Запомнилась встреча с педагогом дополнительного образования балашовского центра «Созвездие», победителем регионального конкурса «Сердце отдаю детям» Алексеем Булгаковым, который дал мастер-класс по работе школьников с архивными документами. Алексей Олегович - руководитель поискового отряда, ездит на раскопки по местам сражений Великой Отечественной войны, восстанавливает маршруты боевого пути пропавших без вести воинов.

Коллега из Чувашии, заместитель председателя республиканской организации Профсоюза образования Алексей Степанов поднял тему финансовой грамотности. Алексей Николаевич рассказал, как молодому специалисту правильно распорядиться своим скромным бюджетом, вести учет доходов и расходов, чтобы избежать долгов. Сам он еще и председатель правления кредитно-потребительского кооператива «Учитель», который, накопив за 11 лет солидный опыт, стал межрегиональным, обслуживает сегодня также коллег из Алтая, Хакасии и Томской области.

Теплым и дружеским было онлайн-обращение в адрес участников форума исполняющего обязанности председателя межрегиональной организации профсоюза Санкт-Петербурга и Ленинградской области Ивана Кайнова. Он вспомнил о совместной работе с саратовцами, пригласил в гости, предложил: «Давайте публиковать свои практики, мудрые находки первичек. Будем вырабатывать коллективный иммунитет против инертности, скуки, страхов!»

Молодых педагогов вдохновила экскурсия по Центру сопровождения научно-инновационных программ и проектов СОИРО, который оснащен по последнему слову техники.

Общее мнение: встреча вселила уверенность, что большие планы на новый год будут реализованы!

Тамара ТИШКОВА



У елки желаний



Полезные советы, спортивные люди

Спасибо конкурсантам 2021 года за увлекательное чтение

Завершился конкурс «Профсоюзный репортер»-2021 среди внештатных авторов «МП». Дипломы участникам разосланы, члены Совета по информационной работе при ЦС профсоюза внимательно ознакомились с лучшими статьями, заметками и интервью, выставили баллы, и мы объявляем победителей, по три в каждой из пяти номинаций!

Обратите внимание, что в списке победителей даны ссылки на публикации, если таковой нет, значит, материал готовится к печати. Лонгриды согласно особенностям этого жанра публикуются в социальных сетях, точнее - в группе Общероссийского Профсоюза образования ВКонтакте: vk.com/eseur.

Кстати, в социальных сетях были опубликованы и будут появляться в дальнейшем одобренные оргкомитетом конкурса материалы. Имеются в виду группы профсоюза в ВК, Фейсбуке: www.facebook.com/eseur.ru, в Одноклассниках: ok.ru/eseur2018. И не забудьте о рубрике «Профсоюзный репортер» на сайте Общероссийского Профсоюза образования: www.eseur.ru/reporter.

А теперь об итогах конкурса, посвященного тематическому году «Спорт. Здоровье. Долголетие» в профсоюзе, языком цифр. В нем приняли участие 269 человек из 42 регионов страны. В общей сложности они прислали 279 статей о людях, событиях, находках, проектах. А сколько фотографий и видео!

Кстати, еще раз обращаем ваше внимание, дорогие читатели: «Профсоюзный репортер» - конкурс для пишущих авторов, поэтому видеоролики без сопроводительного текста жюри не рассматривает. Впрочем, таких работ было немного. Почти все видеозаписи прикладывались к интересным заметкам.

Хочется отметить видеоклип Татьяны Вольных, воспитателя из Оренбургской области, об участии первички в Зимней спартакиаде работников образования Оренбургского района: fb.watch/

aKwKkEtMKO. И еще один - рассказ о клубе «Здоровье», созданном на базе тульского детского сада №143. Этот ролик прислала инструктор по физической культуре Мария Лазарева: vk.com/eseur?w=wall-139155534_14469.

Самая популярная номинация - «Лайфхак от первички» (99 участников, 103 работы), почти столь же привлекательной оказалась номинация «Персона» (90 участников, 88 материалов). 34 репортажа о спортивных акциях территориальных и региональных (межрегиональных) организаций профсоюза прислали 27 человек. На лонгрид «Жизнь в радость» решились 9 конкурсантов. 44 автора описали, как бороться со стрессом при помощи инструментов культуры, таких материалов 45. Если вы начнете считать конкурсантов в этом абзаце, то увидите, что цифра явно выше заявленной, а все потому, что некоторые активные репортеры создавали тексты для нескольких номинаций.

Кто они, бытописатели профсоюзных событий? Больше всего среди конкурсантов учителей - 79 человек, на втором месте воспитатели - 54 автора. Отдельно хочется отметить преподавателей физической культуры в школах и инструкторов по физической культуре в детских садах - 22 репортера.

Педагогов, методистов, директоров и заместителей, завотделами учреждений дополнительного образования детей - 12 человек. Есть сотрудники организаций СПО и вузов, студенты, один чудесный школьник, ученик 6-го класса, даже завхозы...

И, конечно, надо сказать о профсоюзных коллегам! В нашем конкурсе участвовали 60 лидеров первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений, от детских садов до вузов. 15 председателей, заместителей, сотрудников территориальных профорганизаций. 7 сотрудников областных комитетов профсоюза. А также ветераны профсоюзного движения. Виват!

Оксана РОДИОНОВА,
куратор конкурса



Коллектив сотрудников детского сада №39 Белгорода на «Лыжне России»

География конкурса

Самые активные регионы:

Республика Татарстан - 50 человек,
Оренбургская область - 43 человека,
Белгородская область - 23 человека,
Краснодарский край - 13 человек,
Воронежская область - 11 человек,
Саратовская область - 10 человек,
Новосибирская область - 9 человек,
Самарская область - 8 человек.

По семь конкурсантов выдвинули Нижегородская область, Алтайский и Ставропольский края, Чувашская Республика.

Шесть репортеров от Орловской области, по пять - от Республики Крым, Тульской области, по четыре - от Красноярского края, Москвы, Свердловской и Тюменской областей.

Тремя участниками от каждого региона порадовали Брянская, Курская, Липецкая, Московская, Омская области и Забайкальский край.

Из Волгоградской, Вологодской, Кировской, Ульяновской областей, Кабардино-Балкарии и Хакасии, а также из Хабаровского края заявки прислали по два автора.

По одному участнику представляют Архангельскую, Владимирскую, Ивановскую, Кемеровскую, Курганскую, Пензенскую, Челябинскую области, республики Калмыкия, Марий Эл, Ханты-Мансийский автономный округ.

Поздравляем и гордимся!

Победители конкурса «Профсоюзный репортер»-2021

1. Номинация «Лайфхак от первички». Заметки, репортажи о здоровьесберегающих проектах, спортивных мероприятиях, походах, физминутках и т. п.

1-е место - Елена Викторовна Галяветдинова, главный специалист по информационной работе аппарата Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования. «Старая закалка. Четверть века в казанской гимназии ученики бегают босиком по снегу, а учителя купаются в ледяном озере» («МП» №14, 2021 год).

2-е место - Светлана Васильевна Бондаренко, педагог дополнительного образования Таловского детско-юношеского центра им. Ю.Т.Титова, Воронежская область. «Календарь здоровья. Добрые советы на каждый день от педагогов Таловского детско-юношеского центра» («МП» №49, 2021 год).

3-е место - Юлия Анатольевна Сысоева, учитель русского языка и литературы, председатель первичной профсоюзной организации лицея №1 поселка Первомайский Оренбургской области. «Наше здоровье - в наших руках. Возьмите коллегу в коучи и займитесь физкультурой» («МП» №3, 2022 год).

2. Номинация «Персона». Рассказ о работниках системы образования (в формате очерка или интервью), которые поддерживают себя в хорошей спортивной форме, долгожителях, инициаторах спортивных мероприятий.

1-е место - Татьяна Дмитриевна Онипко, заместитель директора, председатель первичной профсоюзной организации Центра технического творчества «Новолипецкий» города Липецка. «Считаю, что возраста нет! Секреты долголетия от оптимиста» («МП» №32, 2021 год).

2-е место - Татьяна Викторовна Просина, внештатный корреспондент Саратовской городской организации Общероссийского Профсоюза образования. «Время для жизни. Председатель профкома сплотила педагогов для участия в чемпионате по фоновой ходьбе» («МП» №45, 2021 год).

3-е место - Лариса Владимировна Ларина, заместитель директора по воспитательной работе средней школы №2 поселка Первомайский Оренбургской области. Очерк об Александре Георгиевиче Дедове.

3. Номинация «В здоровом теле - здоровый дух». Репортаж о спортивной (здоровьесберегающей) акции территориальной, региональной (межрегиональной) профсоюзной организации, в том числе проведенной онлайн.

1-е место - Ольга Ивановна Терезанова, заведующая детским садом комбинированного вида №105 города Комсомольска-на-Амуре, Хабаровский край. «Туристический... взлет. Побочный эффект - блеск в глазах» («МП» №50, 2021 год).

2-е место - Людмила Васильевна Кутыржина, председатель территориальной организации профсоюза Центрального района города Тольятти, Самарская область. «Гири, лыжи, чай с лимоном. Снежный спортивный март вспоминаем и в августе» («МП» №33, 2021 год).

3-е место - Мария Анатольевна Пенькова, заместитель председателя территориальной организации профсоюза Авиастроительного и Ново-Савиновского районов Казани, Республика Татарстан. «В хорошей форме. Педагоги встали на тренажеры» («МП» №20, 2021 год).

4. Номинация «Жизнь в радость». Лонгрид о деятельности региональной организации Общероссийского Профсоюза образования по сохранению здоровья работников системы образования.

1-е место - Диана Владимировна Ларионова, зам. главного редактора газеты «Пущинская среда», педагог дополнительного образования Детско-юношеского центра «Радуга», руководитель Школы журналистики. Лонгрид о тренинг-лагере Общероссийского Профсоюза образования (training-lager.tilda.ws).

2-е место - Анастасия Сергеевна Кузнецова, ведущий специалист Тюменской межрегиональной организации Общероссийского Профсоюза образования. «Оздоровительные вебинары для педагогов, или Как одно дело помогает прогнать сотню неприятностей».

3-е место - Надежда Константиновна Мясникова, воспитатель детского сада №1 «Березка» поселка Урмары, Чувашская Республика. «Хроника жизни без вредных привычек».

5. Номинация «Культура против стресса». Заметка о мероприятии профсоюзной организации любого уровня, задача которого - сохранение психического здоровья работников системы образования (консультация психолога, поход в театр, заседание читательского клуба и так далее).

1-е место - Вера Анатольевна Брагина, ведущий специалист Омской областной организации Общероссийского Профсоюза образования. «Творчество - это здоровье. Поэзию можно найти даже в проверке тетрадей» («МП» №44, 2021 год).

2-е место - Екатерина Александровна Дружинина, учитель биологии, педагог-организатор средней школы «Экодолье» Оренбургского района Оренбургской области. Заметка о проекте «Хор учителей школы «Экодолье»».

3-е место - Светлана Владимировна Анисимова, педагог-организатор средней школы №5 города Тюмени. «Пятый элемент - творчество. Креативным педагогам профессиональное выгорание не грозит» («МП» №46, 2021 год).



В феврале 2021 года Чегемская районная организация Общероссийского Профсоюза образования объявила о проведении профилактической акции «1000 ступеней к здоровью». Информация была направлена в первичные профсоюзные организации образовательных учреждений Чегемского района. Уже в начале марта группа из 10 человек была готова осваивать наш местный терренкур. Что это такое и чем отличается Нальчикский терренкур, ведущий на гору Большая Кизилровка? Ответу на эти важные вопросы, прежде чем рассказать о нашей акции.

Лечение... местностью

Терренкур - лечебная и оздоровительная ходьба по специально выбранному маршруту, благодаря которой можно повысить уровень выносливости, улучшить работу сердечно-сосудистой, дыхательной и нервной систем, активизировать обмен веществ и укрепить иммунитет.

Название «терренкур» придумал немецкий доктор Макс Эртель. Он соединил два слова: terrain - «местность» и соуг - «лечение». Его пациенты получали определенную дозировку физических нагрузок, совершая пешие прогулки. При этом нужно было двигаться в заданном темпе и по конкретному маршруту. Маршрут для первой тренировки доктор составил в 1885 году. С этого момента терренкур обрел популярность среди людей всех возрастов, его начали практиковать курорты, размещенные в Швейцарии, Австрии и других странах с подходящим климатом и ландшафтом.

В России про терренкур впервые узнали в начале XX века. Маршруты проходили по горам Кавказа и крымскому побережью.

В 1979 году Кабардино-Балкарскому совету по управлению курортами профсоюзов был выделен земельный участок площадью 1,6 га для строительства единственного на тот момент на Северном Кавказе терренкура на гору Большая Кизилровка. Строить в гору было очень сложно и хлопотно. Однако нашлись энтузиасты, которые взялись за дело и подарили Кабардино-Балкарии уникальную тропу здоровья. Судя по тому, что ступени в гору вот уже более 40 лет служат людям, работу мастера сделали качественно и на совесть.

Сегодня терренкур - одно из любимых мест отдыха горожан. Он получил название «1000 ступеней». Общая протяженность терренкура составляет 2620 метров, наивысшая точка - 843,13 над уровнем Балтийского моря, в пределах горы Большая Кизилровка крутизна подъемов составляет от 20 до 45 градусов.

Яркая, свежая природа, причудливые деревья... А пение птиц какое! Благодаря чистейшему воздуху ты даже не ощущаешь усталости. В некоторых точках открываются прекрасные виды на курортную долину Нальчика. На определенных отрезках написано количество пройденных ступеней.

Систематичность, плавность, постепенность

Итак, на старте проекта у нас было 10 участников. В апреле, когда потеплело, к оздоровительной группе присоединились еще 15 человек. Возраст участников группы - от



Активисты терренкура Лиза ЭНЕЕВА и Лилия КАРДАНОВА

Тысяча ступеней к здоровью

Прогулка с профсоюзом: сбрасываем вес, убираем стресс, забываем о болезнях

30 до 60 лет. У каждого из нас были какие-то проблемы со здоровьем: повышенное артериальное давление, бронхиальная астма, остеохондроз, болезни суставов и нервной системы, лишний вес.

Профессионально координировать все этапы нашего оздоровительного движения взялась инструктор по физической культуре, председатель первичной профсоюзной организации чегемского детского сада «Ручеек» Лилия Карданова.

Чтобы извлечь максимум пользы и не навредить своему организму, мы начали с легких маршрутов у подножия горы Кизилровка. Это помогло определить нашу динамику и внести коррективы в ранее составленную программу.

Прогулки по терренкуру рекомендовано проводить ежедневно, но у нас не было возможности каждый день заниматься лечебной ходьбой, поэтому мы решили делать это хотя бы один раз в 2-3 дня. Мы понимали, что если не уделять достаточно времени целебным прогулкам, то вряд ли получится достичь нужных результатов и улучшить состояние организма.

Нагрузку увеличивали плавно и постепенно. Нельзя один раз пройтись по легкому терренкуру, а на следующий день отправиться по трудному маршруту. Систематичность, регулярность, плавность и постепенность - вот главные ключи, которые позволили нам достичь поставленных целей: укрепить организм, улучшить общее состояние здоровья, избавиться от плохого настроения, обрести душевную гармонию.

Перед началом занятий инструктор по физической культуре проводит легкую разминку, благодаря которой мы разогреваем тело и готовим организм к нагрузкам.

альная одежда для терренкура - из синтетических материалов.

После прогулки мы отдыхаем. Отдых - неотъемлемая часть терренкура. Оптимальная длительность отдыха - 15-30 минут в сидячем положении. Вдоль маршрута есть лавочки. Отдыхаем не только после терренкура, но и во время прогулки, если у кого-то из нас возникает такая необходимость. Во время отдыха наш инструктор рекомендует выполнить несколько дыхательных упражнений и несколько упражнений, способствующих расслаблению мышц ног. Наиболее выносливые участники группы укрепляют здоровье, выполняя физические упражнения на тренажерах, которые установлены у подножия горы и на вершине Кизилровки.

Наши достижения

Занятия этим видом ходьбы позволяют быстро добиваться положительных изменений в состоянии здоровья. Уже после первой прогулки мы отметили улучшения.

Благодаря терренкуру через три месяца у нас значительно увеличилась общая вы-



Участников оздоровительной акции становится больше

Стараемся проводить лечебные прогулки в нежаркое время суток, вечером, так как среди нас есть коллеги, у которых наблюдаются проблемы с артериальным давлением, также следим за тем, чтобы между приемом пищи и занятием прошло не менее 40-60 минут.

Во время лечебной ходьбы дыхание должно быть глубоким и равномерным. Дышим через нос. При вдохе расширяется грудная клетка и выпячивается брюшная стенка. Делаем все умеренно и следим за тем, чтобы чувство комфорта не покидало нас ни на секунду. Обязательно синхронизируем дыхание с темпом и ритмом ходьбы. Если мы идем по ровной дороге или спускаемся вниз, то один вдох должен приходиться примерно на 2-4 шага, а один выдох - на 3-5 шагов. Если поднимаемся вверх, то один вдох должен приходиться на 2-3 шага, а один выдох - на 3-4 шага. Шаги на подъемах по сравнению с шагами на спусках или на ровной дороге должны быть короче.

Обувь для занятий терренкуром должна быть удобной, без каблуков - лучше кроссовки или кеды. Одежда не должна сковывать движения и мешать во время ходьбы, поэтому выбрали спортивные костюмы свободного кроя из полиэстера, полиамида, вискозы, нейлона. Почему не стоит отдавать предпочтение натуральным тканям? Во время лечебной прогулки многие обильно потеют, а одежда из натуральных тканей быстро впитывает влагу и медленно сохнет. Синтетические ткани быстро впитывают влагу и так же быстро сохнут, поэтому иде-

носливость, стало легче справляться с физическими нагрузками. Через шесть месяцев улучшилась работа сердечно-сосудистой системы, нормализовался сердечный ритм, повысилась умственная активность. Мы обратили внимание на то, что снизилось нервное напряжение, выросла стрессоустойчивость, активизировались защитные силы организма, улучшилась работа дыхательных путей; сон стал крепким и спокойным, а от бессонницы не осталось и следа.

Регулярные занятия в группе позволили всем участникам сбросить лишний вес. Оказывается, пока человек просто гуляет, наслаждается природой и дышит чистым воздухом, его организм не только привыкает к физическим нагрузкам, но и сжигает лишний жир. Доказано, что за 50-60 минут ходьбы в быстром темпе (90-110 шагов в минуту) сгорает около 30-40 граммов жира! Во время ходьбы происходит массаж всех внутренних органов, улучшается метаболизм и устраняются застойные явления в организме, что способствует более быстрому и качественному похудению.

После лечебной прогулки возникает легкая и приятная усталость, а дыхание становится свободным и ровным. Каждый раз мы получаем истинное удовольствие от того, что покорили эту высоту...

Лиза ЭНЕЕВА,
председатель Чегемской
территориальной организации
Общероссийского Профсоюза образования

Кабардино-Балкарская Республика



На тренажерах



Методические рекомендации по разработке наставничества педагогических работников

Окончание. Начало в №2-3

5. Оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества

Качественное внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества требует временных, эмоциональных, финансовых и иных затрат, а также кадровых и методических ресурсов, поэтому важно объективно оценивать ее результативность (эффективность), то есть соотношение затрат и достигнутых результатов.

Оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации или руководителем образовательной организации совместно с куратором реализации программ наставничества при наличии такового в данной образовательной организации.

Анализу/мониторингу внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества могут подвергаться такие составляющие, как:

- организация внедрения (применения) и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества и др.

Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества являются:

- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);
- создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.

Ожидаемые эффекты от внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества:

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

6. Риски внедрения (применения) системы (целевой модели) педагогических работников в образовательных организациях и пути их минимизации

Среди рисков внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества можно назвать следующие:

1. *Отсутствие* у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;
- расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по наставничеству (конкурсах, грантах, наставничества, организация стажировок и др.);
- участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т. п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников;
- рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.

2. *Высокая нагрузка* на наставников и наставляемых.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;
- соразвитие тандемов «наставник - наставляемый» в направлении их дополняемости, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности;
- вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).

3. *Низкая мотивация* наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- вертикально интегрированная система обучения и сопровождения наставников;
- разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику;
- планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников;
- использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных;
- психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;
- выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.

4. *Низкая мотивация наставляемых*, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- развитие реверсивных форм наставничества;
- вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы;
- привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;
- привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

Приложение 1

Примерное положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (*далее* - Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый - участник системы 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.

Куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

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

Персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая 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.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программ наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности - куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. *Цель* системы наставничества педагогических работников в образовательной организации - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. *Задачи* системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отно-



и внедрению системы (целевой модели) в образовательных организациях

шении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в конкретной образовательной организации (ознакомление с традициями и укладом школьной жизни), а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развивать их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации») и другие по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

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).

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 проводит консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в ней. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) 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 на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный - равному»).

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

Форма наставничества «учитель - учитель» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал - учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации - учитель» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - учитель», нацеленного на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

3.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации¹;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них

¹ Приложение 2 - Примерная «дорожная карта» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т. п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

- разрабатывает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

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

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

3.5. Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и

информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет 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 и т. п.);

- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

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

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

- привлекает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);



Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Окончание. Начало на стр. 6-7

- осуществлять включение молодого/ начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т. ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/ начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- 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).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможны продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных

программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Приложение 2

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

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий ²
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: - приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (приложение 1 - Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, приложение 2 - «дорожная карта» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации); - приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; - подготовка персонализированных программ наставничества - при наличии в организации наставляемых.
2.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
3.	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласия на сбор и обработку персональных данных.
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов. 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников - «установочные сессии» наставников.
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	1) Формирование наставнических пар/групп. 2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. 3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2) Проведение школьной конференции (или семинара). 3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.
7.	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий «дорожной карты» осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.

² Содержание учитывает потребности образовательной организации, наставников и наставляемых, региональный опыт.

«МОЙ ПРОФСОЮЗ» (12+)

номер выпуска 4
от 27 января 2022 г.

Время подписания в печать:

14.00
25 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. 0024

Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000

Печ. л. 2,0.

Цена договорная