**Развитие наставнической деятельности на территории**

**Ненецкого автономного округа**

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России имеются разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются как традиционные, так и инновационные черты.

Традиционно наставничество педагогических работников было направлено преимущественно на молодых/начинающих специалистов и предполагало передачу опыта профессиональной деятельности от более опытного к менее опытному педагогу. Однако потенциал наставничества педагогических работников этим далеко не исчерпывается.

Под наставничествомпедагогических работников понимается форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставничество педагогических работников в образовании в целом может рассматриваться как *социально-профессиональный институт,* обеспечивающий передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников.

Помимо этого, наставничество педагогических работников также является *элементом системы дополнительного профессионального образования* (подсистема последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации.

Наставничество педагогических работников на современном этапе развития образования рассматривается и как *перспективная образовательная технология*, которая позволяет передавать знания и опыт, формировать необходимые навыки, смыслы, ценности и компетенции быстрее, чем традиционные способы наставничества. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания и опыт, но и отвечает на вызовы времени, стоящие перед системой российского образования.

И, наконец, наставничество педагогических работников является *составной частью методической работы* в образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников.

Тема наставничества в образовании стала одним из **приоритетов федеральной образовательной политики** с декабря 2013 года, когда президент Российской Федерации В. В. Путин на совместном заседании Государственного совета Российской Федерации и Комиссии при Президенте Российской Федерации по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития подчеркнул: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях».

В 2018 году был утвержден национальный проект «Образование», в реализации которого наставничество играет одну из значимых ролей. В рамках федерального проекта «Современная школа» прошла апробация методологии (целевой модели) наставничества. Эта модель была утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 под названием «Методология (целевая модель) наставничества обучающихсядля организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 были также разработаны и утверждены «Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Они содержались в Письме Минпросвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

В этих документах говорилось о различных формах наставничества – как в отношении обучающихся (формы «ученик – ученик», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент», так и в отношении педагогов (форма «учитель – учитель»).

В соответствии с целями и задачами федеральных проектов, входящих в национальный проект «Образование», Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Академией Минпросвещения России и Общероссийским Профсоюзом образования в 2021 году была разработана система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Она является логическим продолжением методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной Министерством просвещения России в конце 2019 года в части, касающейся формы наставничества «педагог – педагог».

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. В методических рекомендациях изложены основные термины и определения, приведены основные формы наставничества и раскрыты механизмы их реализации, в том числе на уровне субъектов системы – от управления до реализации.

В числе самых распространенных линий взаимодействия в формате наставничества:

«педагог – педагог»

«педагог – обучающийся»

«обучающийся – обучающийся»

«работодатель – студент»

«студент – ученик»

В образовательных организациях **Ненецкого автономного округа** поступательно идет внедрение целевой модели наставничества.

В Ненецком автономном округе изданы Распоряжения Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа об использовании данных целевых моделей в образовательных организациях:

[Распоряжение Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 29.05.2020 № 487-р «О внедрении целевой модели наставничества в профессиональных образовательных организациях Ненецкого автономного округа»](https://doks.adm-nao.ru/media/uploads/userfiles/2023/11/09/487-%D1%80_%D0%BE%D1%82_29.05.2020__%D0%9E_%D0%B2%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8_%D1%86%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B2.%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B8_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD._%D0%B2_%D0%A1%D0%9F%D0%9E_%D0%9D%D0%90%D0%9E_uxC6GKq.PDF)

[Распоряжение Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 16.11.2022 № 1052-р «О внедрении системы наставничества в государственных образовательных организациях Ненецкого автономного округа»](https://doks.adm-nao.ru/media/uploads/userfiles/2023/11/09/1052-%D1%80_%D0%BE%D1%82_16.11.2023_%D0%9E_%D0%B2%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8_%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%B8%D0%B2%D0%B0_%D0%B2_%D0%9E%D0%9E_%D0%9D%D0%90%D0%9E.PDF)

А также создан координационный совет по наставничеству: [Распоряжение Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 15.03.2023 № 253-р «О создании координационного совета по наставничеству в Ненецком автономном округе»](https://doks.adm-nao.ru/media/uploads/userfiles/2023/11/09/253-%D1%80_%D0%9A%D0%BE%D0%BE%D1%80%D0%B4.%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%82_%D0%BF%D0%BE_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83.pdf)

Образовательную деятельность на территории Ненецкого автономного округа осуществляют 53 организации, из них 26 школ, 21 дошкольная организация, 3 профессиональные образовательные организации, 3 организации дополнительного образования, ГБУ НАО «Спортивная школа олимпийского резерва «Труд», ГБУ НАО «Ненецкий региональный центр развития образования».

Согласно сведениям мониторинга (проведен во исполнение распоряжения Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа «О внедрении системы наставничества в государственных образовательных организациях Ненецкого автономного округа» № 1052-р от 16.11.2022) количество наставляемых и наставников по типам образовательных организаций округа составляет:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Типы образовательных организаций | Количество наставляемых | Количество наставников |
| ДОО | 28 | 38 |
| ОО | 72 | 92 |
| ДОД | 17 | 8 |
| СПО | 7 | 7 |
| Итого | 124 | 145 |

Детально по типам образовательных организаций количественные сведения показаны на рисунках 1 – 4.

Рис.1: Количество наставляемых и наставников в разрезе   
общеобразовательных организаций НАО

Рис.2: Количество наставляемых и наставников в разрезе   
организаций дошкольного образования НАО

|  |  |
| --- | --- |
| Рис.3: Количество наставляемых и наставников в разрезе организаций дополнительного образования НАО | Рис.4: Количество наставляемых и наставников в разрезе организаций среднего профессионального образования НАО |

В 100% образовательных организациях утверждены Положения о наставничестве и имеются локальные акты о закреплении пар «наставник-наставляемый» (при наличии молодых педагогов). В соответствии с данными Положениями в образовательных организациях утверждены приказами программы реализации различных формы наставничества, среди которых превалирует форма наставничества «учитель-учитель» в ее вариациях «опытный педагог – молодой специалист» и «опытный предметник – неопытный предметник». Кроме того, в ГБОУ НАО «Средняя школа с. Несь» и ГБОУ НАО «Средняя школа п. Индига» реализуется форма наставничества «ученик – ученик». В образовательных организациях отсутствуют наставники из числа сотрудников предприятий и организаций.

В образовательных организациях превалирует использование традиционной системы наставничества (19 организаций), краткосрочное (5 организаций) и ситуационное (5 организаций).

Для **дошкольных образовательных учреждений** в Ненецком автономном округе действует ресурсная площадка по направлению «Наставничество как эффективное средство профессионального развития педагога» (Распоряжение Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 20.06.2022 №657-р) на базе детского сада «Ромашка».

Ресурсная площадка работает на базе детского сада уже второй год, за время работы воспитатели провели 8 региональных мероприятий для воспитателей, среди которых деловая игра «Наставник – молодой педагог», открытые занятия по развитию речи, здоровьесберегающим технологиям, формированию элементарных математических представлений. Фотоотчёты по мероприятиям ресурсной площадки <https://romashka-nao.ru/O-nas/Resursnaya-ploshadka/Podkategorii/Nastavnichestvo/Fotootcheti-po-provedennim-meropriyatiyam>

Необычно внедряет наставническую деятельность в свою работу коллектив детского сада ГБОУ НАО «Средняя школа №2 г.Нарьян-Мара с углубленным изучением отдельных предметов». Для того, чтобы охватить всех участников образовательного процесса наставники детского сада работают в пяти направлениях: в роли наставников выступают руководитель/заведующий, старший воспитатель, методист, педагоги-стажисты и молодые педагоги, а в роли наставляемых – сам старший воспитатель, методист, молодые и опытные педагоги, родители воспитанников. Вся наставническая деятельность проходит в рамках «Образовательного салона», на котором педагоги детского сада проводят для коллег консультации, семинары, практикумы, открытые мероприятия, мастер-классы и пр.

Для повышения престижа деятельности воспитателя, а также внедрения молодых воспитателей в профессиональную деятельность для пар «наставник»-«наставляемый» в детском саду проводится конкурс профессионального мастерства «Педагогический союз».

Самое популярное направление наставнической деятельности - «молодые наставники для педагогов старшего поколения». Молодые воспитатели организовывают семинары-практикумы и мастер-классы, направленные на повышение ИКТ-грамотности педагогов, где все желающие учатся создавать презентации, вставлять в них видео и накладывать музыку, создавать игры «Четвертый лишний», игры на классификацию предметов, игры-загадки, игры-путешествия и другие; знакомятся с программой по обрезке видео и учатся создавать небольшие видеосюжеты, а программа по изменению голоса помогает озвучивать персонажей для тематических мероприятий.

В связи с изменениями в системе аттестации педагогов, введением новой категории «педагог-наставник» в детском саду возникла новая наставническая форма работы – «Аттестационный наставник». Одна из основных целей его деятельности состоит в постепенном формировании у аттестуемых внутренней готовности к реализации перспектив своего профессионального и личностного развития. В ходе подготовки к аттестационному процессу педагог получает опыт самореализации в рамках деятельности с наставником, а поддержка и созданная «ситуации успеха» нивелирует стрессовое состояние аттестуемого.

Такая технология содержит в себе перспективы принципиально нового подхода к аттестации педагогических работников и направлена на повышение качества деятельности всей образовательной организации.

Презентация ГБОУ НАО «Средняя школа №2 г.Нарьян-Мара с углубленным изучением отдельных предметов» - <https://disk.yandex.ru/d/QxCeQAlIOGEhoA>

Необычный вид сетевой наставнической деятельности реализуется на ступени **школьного образования**.

Одной из особенностей образовательного ландшафта Ненецкого автономного округа является тесное взаимодействие субъектов внутри РС ЕФС НМС, особенно в рамках управленческой деятельности. Большую роль в оказании профессиональной помощи и поддержки в профессиональном совершенствовании, формировании или развитии профессиональных компетенций новых заместителей директоров по учебной работе играет сетевое наставничество со стороны РУМО.

Такое сетевое корпоративное наставничество ведется по трём основным направлениям:

- психологическое сопровождение, обеспечивающее вхождение специалиста в новую должность – индивидуальные и коллективные консультации, подбор литературы для самообразования;

- методическое сопровождение, определяющее обогащение опыта выполняемой деятельности, овладение формами, средствами и методами с учетом контингента образовательной организации;

- правовое сопровождение, обеспечивающее знание и готовность к применению правовых оснований для профессиональной деятельности и решение актуальных профессиональных вопросов.

В рамках реализации целевой модели наставничества в форме «ученик» - «ученик» преподаватели **ГБУ ДО НАО «ДШИ»** Балаева Юлия Викторовна и Черняева Любовь Леонидовна разработали творческий видео**-**проект «Маленький учитель. Методика обучения игре на музыкальном инструменте глазами детей». Целью проекта являлось формирование у обучающихся осознанности обучения через объяснение и показ своих действий.

Для участия в проекте пригласили учеников младших классов. Перед юными балалаечниками и домристами поставили задачу почувствовать себя «маленькими учителями» и провести «урок», на котором рассказать об инструменте, посадке с инструментом, положение правой руки при игре, постановку левой руки на грифе и т.д.

Дети с интересом отнеслись к проекту, показали свои знания, умение грамотно для своего возраста (9-10 лет) объяснить методику начального обучения. Не испытывали волнения перед камерой, все видео записи были сделаны с первого раза. <https://disk.yandex.ru/d/dbkTetuRywi9HA>

Наблюдая положительные результаты проекта, заинтересованность участников, руководители проекта решили расширить рамки проекта и предложили учащимся провести «живой» урок для первоклассников, выступить в роли наставников.

Руководители проекта рассказали учащимся о роли наставничества - одной из форм передачи педагогического опыта, знаний от одного поколения к другому как неотъемлемой части повседневной жизни преподавателей.

Ученики – участники проекта **-** провели уроки взаимообучения, применив форму наставничества «ученик-ученик».

«Маленькие учителя» почувствовали себя наставниками **-** наиболее подготовленными преподавателями, обладающими высокими профессиональными качествами, знаниями, способными и готовыми делиться своим опытом. Чтобы участники проекта почувствовали серьезность и ответственность, назвали некоторые основные требования к наставнику:

- умение четко и грамотно формулировать цели и задачи своей деятельности;

- умение диагностировать, наблюдать, анализировать деятельность подопечного;

- желание самосовершенствоваться, постоянное самообразование.

«Живые» уроки прошли эмоционально, интересно и продуктивно. Обе стороны (наставник и наставляемый) показали свои знания и навыки, полученные в классе, умение работать в непривычной, нестандартной ситуации, коммуникабельность и уважение друг к другу. «Маленькие учителя» и «ученики» переживали друг за друга, поправляли, помогали друг другу, вместе радовались. Все участники проекта получили бесценный опыт, который, несомненно, отразится на качестве учебной деятельности учащихся   
и педагогической деятельности руководителей проекта.

В **профессиональных образовательных организациях** Ненецкого автономного округа сегодня обучаются порядка 1 000 студентов,   
в образовательном процессе задействовано 77 педагогических работников, подготовка осуществляется по 7 профессиям и 20 специальностям среднего профессионального образования.

Миссия наставничества в системе профессионального образования – это создание эффективной системы подготовки мотивированных кадров, обладающих актуальными компетенциями с раскрытием личностного, профессионального потенциала каждого студента, поддержка формирования и реализации индивидуальной траектории профессиональной подготовки.

В соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества,   
в целях сопровождения профессионального становления студентов   
в профессиональных образовательных организациях Ненецкого автономного округа реализуются различные виды наставничества.

С 2019 года ГБПОУ НАО «Ненецкий аграрно-экономический техникум имени В.Г. Волкова» реализует практику наставничества по модели **«обучающийся» - «обучающийся»** в рамках специальности «Информационные системы и программирование».

Система наставничества распространяется на студентов со средними   
и низкими образовательными результатами.

Цель практики - создание условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал студентов, испытывающих трудности в освоении основных профессиональных образовательных программ, повышение уровня успеваемости по предметам, формирование профессиональных компетенций и «мягких» навыков.

Практика включает ряд взаимосвязанных этапов:

- организация педагогом анализа образовательных дефицитов студентов с низкими результатами учебной деятельности;

- подбор наставника из числа студентов с высоким уровнем овладения компетенциями и формирование рабочих групп студент - студент;

- постановка задачи, распределение ролей между студентами и разработка индивидуального маршрута (например, в качестве задания - создание информационной системы для хранения архивных документов в электронном виде. Для студента-наставника отводится роль консультанта в процессе создания системы, также на нем лежит ответственность за работу однокурсников, при необходимости восполняет пробелы в знаниях и объясняет алгоритм выполнения рабочих процессов);

- определение контрольных точек (осуществляется педагогом путем формирования графика выполнения работ);

- промежуточный мониторинг выполнения контрольных точек (завершение каждого этапа работы по созданию системы дополняется защитой отчета сопровождаемым студентом);

- подведение итогов и самоанализ (в качестве итога взаимодействия презентуется разработанная информационная система);

- оценка эффективности практики осуществляется педагогом.

Данная практика является важной составляющей, направленной   
на сохранение контингента обучающихся. Высокую эффективность данная практика показала при овладении профессиональными компетенциями во время прохождения учебной практики, также у наставляемых студентов повысилась успеваемость по отдельным предметам и профессиональным модулям, что впоследствии позволило успешно сдать государственную итоговую аттестацию в форме демонстрационного экзамена.

Значимой тенденцией последних лет в системе среднего профессионального образования стало развитие системы конкурсов профессионального мастерства.

Большой потенциал наставничества заложен **в конкурсах и чемпионатах профессионального мастерства.** Ежегодно увеличивается количество компетенций и участников таких конкурсов, так в 2023 году рост данного показателя в округе составил более чем в два раза. Общее количество студентов, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства, превысило 17 процентов, более 60 процентов педагогов среднего профессионального образования округа вовлечены в систему наставничества при подготовке к соревнованиям.

Участие в конкурсе профессионального мастерства позволяет студенту не только более детально вникнуть в будущую профессию, получить как теоретические знания, так и необходимые практические навыки, формирует творческую самостоятельность, правильную самооценку и самоопределение в профессиональной среде.

Огромную роль в подготовке студента к конкурсам профессионального мастерства играет наставник - преподаватель, готовящий конкурсанта к соревнованиям. Помимо обладания необходимыми компетенциями, знаниями, навыками, педагог должен уметь заинтересовать своим предметом студента, научить его, а также постоянно повышать свое педагогическое мастерство и квалификацию.

В профессиональных образовательных организациях Ненецкого автономного округа актуальны две формы наставничества:

«педагог - группа студентов»;

«группа педагогов - группа студентов».

Практика наставничества «педагог - группа студентов» подразумевает, что преподаватель набирает группу наиболее активных мотивированных студентов разных курсов, обучающихся по одной специальности, осуществляет разбор конкурсных заданий, составляет план дополнительных занятий и график тренировок. Данная форма наставничества особенно актуальна в условиях специфики профессионального образования Ненецкого автономного округа, когда обучение в трех ПОО осуществляется по разным направлениям подготовки и фактически на площадках чемпионата соревнуется студенты одной профессиональной образовательной организации.

Наставничество по формуле «группа педагогов - группа студентов», так же востребовано при подготовке к конкурсам. Зачастую в конкурсных заданиях требуются обладание навыками работы не только в определенной компетенции, для выполнения работы на высоком профессиональном уровне возникает необходимость владения навыками работы с определенным программным обеспечением или получением более глубоких знаний из других областей профессиональной деятельности, в этом случае к процессу подготовки подключаются другие педагоги. Или же распространена другая практика, за подготовку студентов по отдельным модулям конкурсного задания отвечают разные наставники.

Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства становятся настоящей школой повышения уровня компетентности как студентов, так и педагогов. В процессе взаимодействия в паре «наставник-студент» происходит взаимное обогащение профессионального опыта, наставник передает свои знания и навыки, а подопечный делится своим видением решения той или иной задачи, тем самым расширяя горизонты представления наставника в рамках выполнения определенных видов работ.

Конкурсы профессионального мастерства выступают не только как соревновательный элемент в системе подготовки выпускников СПО с целью выявить лучшего в своей профессии, но и служат стимулом к саморазвитию личности, являясь в то же время индикатором профессиональной компетентности учащихся и педагогов.

В ГБПОУ НАО «Нарьян-Марский социально-гуманитарный колледж имени И.П. Выучейского» запущена **система реверсивного наставничества**, в рамках которой наставляемые - педагоги пенсионного возраста.

Актуальность данной практики заключается в том, что кадровый состав педагогических работников ГБПОУ НАО «Нарьян-Марский социально-гуманитарный колледж имени И.П. Выучейского» включает 23 педагогических работника из них 36 процентов педагоги пенсионного возраста, половина из которых испытывает дефицит цифровых навыков в связи с чем, возникает проблема использования современных технологий в процессе осуществления образовательной деятельности.

Цель - повышение профессиональных компетенций педагогов необходимых для работы с цифровыми технологиями, которые нацелены на овладение умениями организовать работу с обучающимися непосредственно в образовательном процессе.

В роли наставников - студенты профессиональной образовательной организации, обладающие навыками работы с современным программным обеспечением и информационными системами.

Механизм реализации данной практики заключается в обращении педагога, нуждающегося в развитии цифровых навыков, в методическую службу. По запросу педагога из числа студентов специальности «Сетевое и системное администрирование» определяется наставник, далее совместно под потребности педагога разрабатывается индивидуальная программа и составляется план обучения. В среднем продолжительность обучения составляет 20-25 часов, по итогам которого наставляемый сдает отчет.

Функционирование системы наставничества в рамках «студент-педагог» способствует:

устранению профессиональных дефицитов педагогов пенсионного возраста в процессе взаимодействия с наставниками;

повышению качества преподавания через использование цифровых образовательных технологий;

более активному включению во взаимодействие с коллегами в рамках сетевых профессиональных сообществ;

реализации совместной деятельности обучающихся в сети;

организации своевременной обратной связи со студентами и их родителями

мотивации педагогов на дальнейшее профессиональное развитие.