



Наставничество в образовании. Нормативные правовые и методологические основы наставничества в образовательных организациях РФ

Понятие и сущность наставничества. Наставничество в образовании

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

Одним из важнейших направлений создания этой системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

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

Традиционно наставничество педагогических работников было преимущественно направлено на молодых специалистов и предполагало передачу опыта профессиональной деятельности от более опытного к менее опытному педагогу. Однако потенциал наставничества педагогических работников этим далеко не ограничивается. Сегодня стоит задача вовлечения в наставническую деятельность значительного большинства педагогических работников и превращения этого института в действенный фактор профессионального развития, кадрового роста, повышения качества отечественного образования как важнейших условий реализации национального проекта «Образование».

Под **наставничеством** педагогических работников понимается форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Педагогическими работниками являются работники общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей и системы среднего профессионального образования (СПО), перечисленные в Постановлении Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

На нынешнем этапе развития отечественного образования очень важно осуществить системное введение наставничества в образовательных организациях как элемент формирования единой системы методического сопровождения педагогических кадров. Система наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования позволит встроить существующие на региональном и муниципальном уровне практики наставнической деятельности в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Такая система также окажет практическую помощь в создании нормативной правовой базы наставничества с учетом региональной специфики и потребностей конкретных образовательных организаций. Помимо этого, система наставничества позволит скоординировать развитие практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник».

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

Помимо этого, наставничество в образовании также является элементом системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации.

Наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки, смыслы, ценности и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени.

И, наконец, наставничество педагогических работников является составной частью методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников. Оно включает работу с молодыми специалистами и деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации. Наставничество также предполагает работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность и организацию работы с кадрами по итогам аттестации. Как часть методической работы наставничество педагогических

работников также ориентировано на обучение при введении новых технологий и инноваций, на обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Но вместе с тем наставничество не тождественно методической работе в школе, которая является гораздо более широким и многоплановым понятием. Методическая работа в школе, как правило, касается всего педагогического коллектива, она, прежде всего, решает задачи успешности общеобразовательной организации в целом, в то время как наставничество носит более точечный, индивидуализированный и персонифицированный характер. Оно ориентировано на конкретного педагога и призвано решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы. Поэтому наставничество можно определить как один из важнейших механизмов и видов методической работы в школе.

Одна из проблем, сопровождающих развитие наставничества педагогических работников на современном этапе, заключается в том, что наставничество является образовательной деятельностью в отношении дипломированных специалистов, которая непосредственно не предусмотрена в рамках образовательной организации, но её необходимость не подвергается сомнению. Это означает, что деятельность наставника долгое время остаётся практически волонтерской. Она не нормирована законодательно, не подкрепляется финансово-экономически, недостаточно разрабатывается на концептуально-методологическом уровне. Существует реальная потребность трансформации наставничества в нормативно регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании. Решение данной проблемы является настоятельной необходимостью на современном этапе развития наставничества педагогических работников.

Наставничество является общественно значимой деятельностью, имеющей исторические корни в российских ценностях. Формирование института наставничества связано с разработкой современной концепции наставничества, определением его методологических оснований и тезауруса, целевых ориентиров, моделей, механизмов, условий и форм, управлением деятельностью структур наставничества и т.д.

Государственная политика в области наставничества в образовательных организациях. Федеральные проекты в рамках нацпроекта «Образование» о наставничестве

Приоритетными направлениями государственной политики в сфере образования являются создание единой федеральной системы научно-методического

сопровождения педагогических работников в рамках национального проекта «Образование» (федеральный проект «Современная школа»). Не менее важно такое направление, как повышение уровня обеспеченности высококвалифицированными педагогическими кадрами региональных систем общего образования. Среди важнейших приоритетов также значатся модернизация системы подготовки и переподготовки педагогических коллективов, непрерывное профессиональное развитие учителей и цифровая трансформация образования.

В контексте перечисленных приоритетных направлений государственной образовательной политики очень актуальным является вопрос формирования института наставничества в образовательных организациях с внедрением актуальных форм наставничества.

В соответствии с федеральным проектом «Учитель будущего» национального проекта «Образование» предполагается внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50% учителей общеобразовательных организаций.

Согласно федеральному проекту «Новые возможности для каждого» предполагается формирование системы, в рамках которой работники смогут непрерывно обновлять свои профессиональные знания и приобретать новые профессиональные навыки, в том числе компетенции в области цифровой экономики.

Задачей федерального проекта «Социальная активность» является создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере волонтерства.

В соответствии с целями и задачами федеральных проектов Министерством просвещения России совместно с Академией Минпросвещения России была разработана система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Она является логическим продолжением модели наставничества, разработанной и утверждённой Министерством просвещения России в конце 2019 года в части, касающейся такой формы наставничества, как «педагог – педагог».

При разработке системы (целевой модели) наставничества учитывались положения законодательства в области образования и трудовых отношений, документов стратегического планирования, Указов Президента Российской Федерации, постановлений и распоряжений Правительства Российской Федерации, ведомственных приказов, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и других нормативных правовых актов.

Так, Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» определяет, в том числе, возможность для самореализации и развития талантов, а также достойный, эффективный труд каждого. Наставничество в образовательных организациях является неотъемлемым компонентом образовательной, воспитательной и профориентационной деятельности среди обучающихся, эффективным инструментом профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала. По мнению Президента РФ В.В. Путина, «любой профессионал... всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь, ... оказалось в будущем в надёжных руках. Думаю, что в этом как раз и сама суть наставничества».

Развитию наставничества также служит перечень поручений Президента Российской Федерации В.В. Путина по итогам встречи с участниками всероссийского форума «Наставник» (Утвержден Президентом Российской Федерации 23.02.2018 № Пр-328), а также Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество», Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», и т.д.

Эти документы актуализируют проблему наставничества как важнейшую тенденцию современного образования. Наставничество рассматривается как неотъемлемый компонент образовательной, воспитательной и профориентационной деятельности, эффективный инструмент адаптации педагогов к условиям профессиональной деятельности, профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала.

Методологическая основа наставничества

Методологическая основа наставничества опирается на принципы *андрагогики* как науки об образовании взрослых, самостоятельно выстраивающих свою траекторию обучения и профессионального роста. Андрагогический подход служит основой для разработки механизмов образования взрослых, которые охватывают социальную и профессиональные сферы жизни человека. Среди основных принципов андрагогики, используемых в технологиях наставничества педагогических работников, можно назвать следующие.

1. Принцип признания ведущей и активной роли обучающегося (наставляемого) в собственном профессиональном развитии;
2. Принцип рефлексивно-ценностного отношения к профессиональному опыту обучающегося взрослого человека (наставляемого);
3. Принцип приоритетности саморазвития в самореализации как для наставника, так и для наставляемого;
4. Принцип формирования новых образовательных потребностей и построения новых образовательных маршрутов;
5. Принцип безотлагательной актуализации результатов обучения;
6. Принцип выявления профессиональных приоритетов;
7. Принцип профессиональной мобильности: формирование ключевых компетенций (социальных, коммуникативных, информационных, когнитивных и пр.), постоянное обновление содержания профессионального обучения.

Конкретизацией методологии андрагогического подхода к наставничеству педагогических работников является концепция совместной деятельности и концепция открытого профессионализма, существенный вклад в разработку которых внесли учёные Томской области¹. Они исходят из необходимости сочетания различных моделей совместной деятельности наставника и наставляемого.

Так, у наставляемого формируется открытый профессионализм, при котором его не столько «подгоняют» под какую-то норму или образец с заданным набором профессиональных умений, навыков и качеств, сколько дают ему возможность приобретать свой собственный «педагогический почерк». Речь идёт об особых профессионально-личностных качествах – индивидуальных и неповторимых надпрофессиональных умениях и навыках, ориентирующих педагога на успешность в профессии. При этом предполагается выборность, добровольность и разнообразие программ наставничества, его многофункциональность.

Успешность профессионального развития педагога, в первую очередь, зависит от степени его личностного развития, т.е. от степени раскрытия его личностного

¹ См.: 1. Поздеева С. И. Особенности гуманитарного управления инновациями для становления профессионализма педагога начальной школы // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (TSPU Bulletin). 2013. Вып. 9 (137). С. 194–196. 2. Поздеева С. И. Разработка концепции открытого профессионализма педагога как исследовательская задача // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (TSPU Bulletin). 2016. Вып. 1 (166). С. 88–90. 3. Яровых Ю. В. Карьерный рост педагога: типологизация, проблемы, перспективы // Вестн. Томского гос. пед. ун-та. 2013. Вып. 5 (133). С. 13–17. 4. Поздеева С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста... Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. 2017. 2 (16). 5. Прозументова Г. Н. Школа совместной деятельности. Эксперимент: развитие цели воспитания и исследовательской деятельности педагогов школы. Томск, 1994. 41 с. и др.

потенциала. Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества. Задача наставника – сопровождать наставляемого на индивидуальном образовательном маршруте, помогать развитию его самостоятельности, творческой активности, способности к самопознанию, самоорганизации, самопроектированию, самообразованию, самокоррекции, самореализации, самооцениванию.

Соответственно изменяются и функции педагога-наставника. Из ментора и носителя бесценного педагогического опыта и методических истин в последней инстанции он превращается в фасилитатора, тьютора, модератора, помогающего наставляемому прокладывать его индивидуальную образовательную траекторию, одушевляя и облегчая этот процесс. Наставляемый же должен научиться чётко формулировать образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, которые являются результатом осознания его профессиональных дефицитов.

Существенные изменения ситуации в области форм организации наставничества и их практической реализации связаны ещё и с тем, что сегодня в школу приходят выпускники вузов, они же вчерашние школьники, т.е. молодые люди, чья сознательная жизнь протекает в эпоху перехода от книжно-письменной культуры к экранно-клиповой. Их интересует не пассивное воспроизведение, а моделирование, проектирование, конструирование. Их речь не изобилует изысками, с точки зрения старшего поколения педагогов она, возможно, более конкретна и упрощена, в её основе – не логика и план, а быстрая смена образов-клипов.

Немаловажную роль в трансформации наставничества в инновационном направлении играет также ситуация смены типа культурно-исторического наследования. Если раньше молодое поколение всегда училось у старшего поколения, то сегодня ситуация не так однозначна. Сущность этого вызова состоит в том, что с течением времени для молодых поколений неуклонно сокращается влияние исторического опыта предшествующих поколений и возрастает роль опыта более продвинутых сверстников. Последние также могут выступать в роли учителей-наставников по отношению к педагогам старших возрастов в том, что касается овладения новыми информационно-коммуникационными технологиями. В силу этого и культурная граница между поколениями, т.е. старшими и младшими, обучающими и обучаемыми, становится очень подвижной.

Нормативные правовые основы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации.

Какие же локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию наставничества, должна иметь любая образовательная организация общего, среднего профессионального и дополнительного образования?

Во-первых, это приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации». К приказу разрабатываются приложения: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Во-вторых, важнейшее нормативное правовое условие осуществления наставничества педагогических работников – это выполнение ими дополнительных обязанностей по наставничеству, не входящих в их должностные обязанности, на добровольной основе и за дополнительные меры стимулирования. Поэтому предусматривается получение *письменного согласия наставника* на выполнение наставнических обязанностей, а также необходимость *получения письменного согласия педагогического работника* на закрепление за ним наставника. После этого необходимы приказы о закреплении наставнических пар/групп.

Выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по наставнической деятельности регулируется коллективным договором, дополнительными соглашениями к их трудовому договору, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством. Так, в ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы, не входящей в их должностные обязанности, в том числе по наставничеству, предусмотрены компенсационные и стимулирующие выплаты, которые включаются в заработную плату труда работника. В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии, в том числе из средств образовательной организации.

В-третьих, возможно, дополнительно потребуется заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями, с институтом повышения квалификации (далее – ИПК), институтом развития образования (далее – ИРО), Центром непрерывного профессионального мастерства педагогических

работников (ЦНППМ) в регионе, с муниципальным методическим центром, стажировочными площадками, педагогическими вузами и/или педагогическими ссузами, социальными партнерами, общественными профессиональными объединениями (ассоциациями) и другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.

Очень важно, чтобы эта работа осуществлялась в образовательной организации на принципах добровольности, востребованности, сотрудничества и т.д. И, конечно, разрабатываемый сейчас пилотный проект по применению новых квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист» позволит лучше понять, какие именно педагоги и при каких условиях могут более эффективно осуществлять эту работу в каждой образовательной организации.