

УДК 371

Хацаюк Наталия Сергеевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры документоведения и архивоведения исторического факультета института «Таврическая академия» КФУ им. В. И. Вернадского, г. Симферополь, Россия

e-mail: nataliya.simf@gmail.com

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЕКТЕ «ШКОЛА МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ»

Аннотация: статья посвящена анализу методологических основ и ключевых положений системы (целевой модели) наставничества в проекте «Школа Минпросвещения России». Изучены методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Рассмотрены структурные компоненты, ключевые категории и характерные особенности системы наставничества.

Ключевые слова: система наставничества, наставляемый, наставник.

Natalia Khatsayuk, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Document Management and Archival Science, Faculty of History, Institute «Tauride Academy» Crimean Federal University V. I. Vernadsky, Simferopol, Russia.

e-mail: nataliya.simf@gmail.com

IMPLEMENTATION OF A MENTORING SYSTEM IN THE PROJECT “SCHOOL OF THE RUSSIA MINISTRY OF EDUCATION”

Annotation: the article is devoted to the analysis of the methodological foundations and key provisions of the system (target model) of mentoring in the project “School of the Ministry of Education of Russia”. Methodological recommendations for the development and implementation of a system (target model) for mentoring teaching staff in educational organizations have been studied. The structural components, key categories and characteristic features of the mentoring system are considered.

Keywords: mentoring system, mentee, mentor.

Профессия учителя в нашей стране играет ключевую роль в формировании общества и будущего нации. Являясь строителями основ будущего общества, педагогические работники ответственны за формирование ценностей, критического мышления, социальной ответственности своих воспитанников. Труд учителя способствует развитию общества, обеспечивая его устойчивость, интеллектуальное разнообразие и культурное наследие.

В. В. Путин, выступая на вручении Премии Президента Российской Федерации в области образования 1 октября 2007 года, отметил, что «во все времена, подобные тем, которые мы переживаем сегодня, мы отчетливо, ясно осознаем роль и значение учительского труда, деятельности педагога. Потому что именно педагог, учитель формирует в каждом из нас основы нашего мировоззрения. И от этого в значительной степени зависит устойчивость, стабильность и будущее нашего государства». [5].

Одна из приоритетных задач государственной культурной политики в области воспитания направлена на повышение общественного статуса учителя, утверждение в общественном сознании общества представления о педагогическом работнике «как эталоне социального поведения, носителе безусловного нравственного и интеллектуального авторитета» [4, с. 13-14].

Проведение текущего состояния образовательной системы профильным министерством, выявление проблем, стоящих перед современной школьной системой, таких как изменяющиеся образовательные навыки учащихся,

необходимость перехода к быстро меняющемуся информационному и технологическому окружению, а также требования к подготовке высококвалифицированных педагогов, положили начало развитию проекта «Школа Минпросвещения России». Проект «Школа Минпросвещения России» представляет собой инициативу Министерства просвещения Российской Федерации, направленную на совершенствование образовательной системы страны. Проект был разработан с привлечением экспертов в области образования, педагогических исследований и практиков. Он основан на анализе современных тенденций в образовании, опыте успешных образовательных практик в России и за рубежом. Цель проекта заключается в повышении качества образования, развитии профессиональных компетенций педагогических кадров и современных образовательных технологий.

Проект включает в себя широкий спектр мероприятий, в том числе обновление учебных программ, внедрение инновационных методик обучения, повышение квалификации учителей, создание центров профессионального развития педагогов, а также модернизацию материально-технической базы образовательных учреждений.

Основная идея проекта заключается в создании условий для развития интеллектуального потенциала каждого ученика и формирования гармоничной личности, способной к самореализации и успешной адаптации в современном обществе. Путем внедрения современных методик обучения и поддержки педагогов проект стремится к созданию инновационной и динамичной системы образования, соответствующей вызовам современного мира.

Реализация модели «Школы Минпросвещения России» является механизмом формирования единого образовательного пространства, инструментами создания которого являются: «знание, здоровье, творчество, воспитание, профориентация, учитель, школьный климат, образовательная среда» [2, с. 9-11].

Одной из ключевых задач проекта является, «закрепление статуса учителя как основополагающего элемента в системе качественного российского

образования...» [2, с .5].

Для реализации магистрального направления «Учитель» определены критерии, являющиеся инструментами поддержания единого образовательного пространства, к ним относятся:

- единое штатное расписание;
- развитие и повышение квалификации;
- школьная команда;
- методическое сопровождение педагогического состава;
- система наставничества;
- участие педагогов в конкурсном движении;
- единый реестр профессиональных конкурсов;
- система материального и нематериального стимулирования. [2, с.10].

Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение высокого профессионального уровня учителя, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда, об этом значится в статье 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [6].

Государственная политика в сфере образования сегодня направлена на развитие кадрового потенциала, а именно на развитие учителя, который должен обладать высоким уровнем культуры, эрудицией, широким кругозором, постоянно заниматься самообразованием и совершенствованием профессионального мастерства. Непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников может быть обеспечен внедрением системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Действенную практическую помощь директорам образовательных организаций и педагогическим работникам в организации системы наставничества, определении наиболее оптимальных ее форм и видов, разработки необходимых локальных нормативных правовых актов окажут

Методические рекомендации по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях и Примерное положение о системе наставничества педагогических работников. [3]. Реализация данной модели в образовательных организациях также окажет действенную помощь учителю в повышении профессионального мастерства, обеспечит эффективную работу методических объединений и методической службы, сформирует методический актив.

Заметим, что система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования предназначена и для органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление в сфере образования. «Данная модель позволит встроить существующие на региональном и муниципальном уровне практики наставнической деятельности в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, разработанную на федеральном уровне, а также окажет практическую помощь в нормотворческой деятельности с учетом региональной специфики и потребностей конкретных образовательных организаций. Помимо этого, система (целевая модель) наставничества позволит скоординировать развитие практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник» [3, с. 6].

В названных методических рекомендациях раскрыты основные категории и понятия, определяющие понятие «наставничество», описано нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

В данной статье раскроем методологические основы и категории, определяющие понятие «наставничество».

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как 1) социального института, 2) элемента системы

дополнительного профессионального образования, 3) составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников. [3, с. 5]. Структурные компоненты системы наставничества и направления их деятельности представлены в Таблице 1.

Таблица 1

Деятельность структурных компонентов системы наставничества

Компоненты	Деятельность структурных компонентов системы наставничества
Социальный институт	1) передача социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников.
Элемент системы дополнительного профессионального образования	1) непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации.
Составная часть методической работы образовательной организации	1) совершенствование педагогического мастерства работников; 2) организация работы с молодыми специалистами; 3) деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; 4) работа с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; 5) организация работы с кадрами по итогам аттестации; 6) обучение при введении новых технологий и инноваций; 7) обмен опытом между членами педагогического коллектива.

В методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях определены основные категории, определяющие организацию системы наставничества: «наставничество», «наставляемый», «наставник» (рис.1).

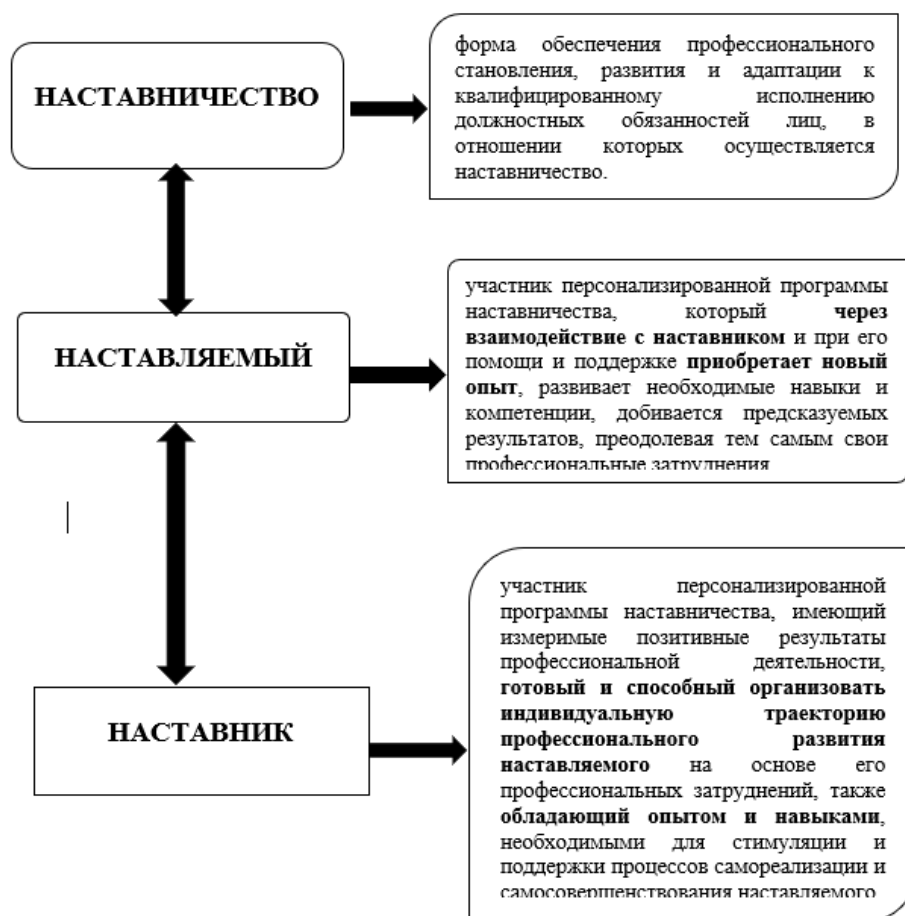


Рис.1 Ключевые категории системы «наставничества».

В первую очередь наставничество должно служить мерой поддержки молодых специалистов, гарантируя педагогическим работникам, впервые трудоустраивающимся на работу, содействие в трудоустройстве, создание условий для повышения квалификации и профессионального роста, различные. В Методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях также отмечено, что необходимо предусмотреть защиту социально-экономических и трудовых прав молодых учителей, закрепить за ними наставников с установлением последним соответствующей доплаты, которая должна быть определена в коллективном договоре образовательной организации [3, с. 5].

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит «точечный, индивидуализированный и персонализированный характер». [3, с. 6]. Система наставничества призвана ориентироваться на конкретного

учителя, работающего в образовательной организации, оказывать ему активную поддержку в период адаптации в новой организации, обеспечивать гибкий и направленный интенсивный подход к разрешению всех возникающих запросов, а также помощь в решении личностных, профессиональных и социальных проблем.

Характерные особенности системы наставничества представлены на рисунке 2.



Рис.2. Характерные особенности системы наставничества.

Заметим, что системы наставничества педагогических работников для образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования, будут отличаться и иметь ряд особенностей, которые определяются различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов и выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Так, «система (целевая модель) наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования – на

реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», в системе среднего профессионального образования – на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы». [3, с. 7].

Гениальный чешский философ, гуманист, общественный деятель, основоположник педагогической науки Ян Амос Коменский, в своей работе «Великая дидактика», написал об учителе так: «Им вручена превосходная должность, выше которой ничего не может быть под этим солнцем. Вечным законом да будет: учить и учиться всему через примеры, наставления и применение на деле». [1, с. 43]. Поэтому система наставничества в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования должна заключаться в совместной деятельности наставляемого и наставника, которая включает планирование, реализацию, коррекцию и рефлексию индивидуальной программы наставничества.

Данная статья посвящена рассмотрению методологических основ и ключевых положений системы (целевой модели) наставничества в проекте «Школа Минпросвещения России». В перспективе видим возможность проведения глубокого анализа аспектов системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, таких как: структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и формы наставничества педагогических работников общеобразовательной организации.

Список литературы:

1. Коменский Я. А. Великая дидактика / Я. А. Коменский. – Санкт-Петербург: Антология мысли, 1893. 326 с. URL: https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_003633376/ (дата обращения: 18.04.2024).
2. Концепция «ШКОЛА МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ». – Москва: 2019. 18 с. URL: <https://smp.edu.ru/concept> (дата обращения: 18.04.2024).

3. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Письмо от 21.12.2021 Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657. URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_418547/d670de6045fa815ab525b9bd1bc76e7175846a80/ (дата обращения: 18.04.2024).

4. Указ Президента Российской Федерации от 24.12.2014 № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики». Раздел VI. URL: <https://www.prilib.ru/item/433245> (дата обращения: 18.04.2024).

5. ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России». Конкурс для учителей начальных классов «Первый учитель». URL: <https://pilot.apkpro.ru/news/5187/> (дата обращения: 18.04.2024).

6. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 18.04.2024).