

Деятельность по развитию системы наставничества в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в рамках реализации Целевой модели наставничества (PDF)

Наставничество как социально-педагогическое явление заявило о себе в российском образовании с XIX века и за этот период накопило определенные традиции и разнообразные практики, поэтому в современной России в существующих практиках наставничества сочетаются традиционные и инновационные черты.

В целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» разработана и утверждена Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от **25 декабря 2019 года № Р-145 Методология (целевая модель) наставничества обучающихся** для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель наставничества обучающихся).

В контексте новой методологии **наставничество** – это **универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.**

Целью внедрения **Целевой модели наставничества обучающихся** является:

- регулирование отношений, связанных с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, направленным на максимально полное раскрытие кадрового потенциала, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;
- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

Формы наставничества в рамках Целевой модели наставничества обучающихся:

- «ученик - ученик»;
- «учитель - учитель»;
- «студент - ученик»;
- «работодатель - ученик»;
- «работодатель - студент».

Формы наставничества обучающихся могут иметь множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества.

Ожидаемые результаты внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся

Планируемые результаты внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Внедрение методологии (целевой модели) наставничества обучающихся может повлиять, в том числе, на решение следующих проблем региона:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

На территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на базе образовательных организаций организована деятельность по внедрению и реализации Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся :

2019 год. По данным предварительного мониторинга состояния системы поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет (ноябрь 2019 г.) было выявлено, что в автономном округе сложилась определенная система работы с молодыми педагогами, которая в основном носит традиционный характер:

- развиваются разные формы поддержки и сопровождения молодых педагогов со стажем до 3 лет по вовлечению их в наставничество, тьюторство, к участию в стажировках, сетевых сообществах, форумах и конференциях, мастер-классах;
- в муниципалитетах Югры появились нормативные документы по разным формам сопровождения молодых педагогов: по наставничеству – в 12 МО (54,5%), по тьюторству – в 2 МО (9,1%), по стажировкам – в 6 МО (27,3%), по сетевым сообществам – в 10 МО (45,5%);
- в общеобразовательных организациях автономного округа имеются институциональные нормативные документы: по наставничеству – во всех МО по всем формам; по тьюторству – в 8 МО (36,4%);
- отмечается 100% охват молодых педагогов различными формами поддержки и сопровождения.

2020 год. По плану мероприятий регионального проекта «Современная школа» охват обучающихся сопровождением и наставничеством в 2020 году должен составлять не менее **5%**. Результаты мониторинга по реализации первого этапа внедрения Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся общеобразовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (июнь 2020) показали, что в автономном округе начата работа по внедрению Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся. Формами наставничества охвачено **более 11%** обучающихся.

На муниципальном уровне:

- в 12 МО (56,4%) имеются и(или) разработаны нормативные документы, обеспечивающие запуск программы наставничества обучающихся в муниципалитете:

приказ о внедрении Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся с утверждением локальных актов: Комплекс мер («дорожная карта») реализации целевой модели наставничества обучающихся – в 7 МО (31,8%), Положение о наставничестве – в 4 МО (18%).

На институциональном уровне:

- в общеобразовательных организациях 20 (91,0%) муниципалитетов Югры реализуются разные формы наставничества по типу выбора наставника, но преобладает традиционная форма наставничества обучающихся «Педагог – ученик», которой охвачено **11,4%** обучающихся из 195 ОО (68,2%);

- в общеобразовательных организациях 14 (64%) МО начата разработка нормативных документов, обеспечивающих запуск программы наставничества обучающихся в общеобразовательной организации: приказ о внедрении Методологии (целевой модели) наставничества имеется в 98 ОО (34,3%); Комплекс мер («дорожная карта») утверждена в 58 ОО (20,3%) 8 МО; Положение о наставничестве разработано в 78 ОО (27,3%) 13 МО; Институциональные программы наставничества реализуются в 58 ОО (20,3%) 11 МО.

По результатам мониторинга организации работы по поддержке и сопровождению педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре за 4 квартал 2020 года (26.12.2020):

- на конец декабря 2020 года формами поддержки и сопровождения охвачены 51,7% педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет;

- на институциональном уровне пополнилась современная нормативная база локальных актов общеобразовательных организаций по поддержке и сопровождению молодых педагогов в первые три года работы, в том числе на основе внедрения Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся: Комплекс мер («дорожная карта») разработан в 97 ОО (31,5%); новое Положение о наставничестве – в 185 ОО (60,1%); программы – в 109 ОО (35,4%).

2021 год.

По результатам мониторинга организации работы по поддержке и сопровождению педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет (в рамках мониторинга ЦИТИС регионального проекта «Современная школа», форма 3 «Профессиональное развитие педагогов») в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре за 4 квартал 2021 года (29.12.2021):

- на конец декабря 2021 года формами поддержки и сопровождения охвачены 69,3% педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет, что на 17,6% выше, чем в 2020 году.

По результатам мониторинга по изучению и анализу состояния и результатов деятельности муниципальных и иных методических служб, образовательных организаций, отдельных педагогов и профессиональных сообществ (Раздел «Наставничество», ноябрь 2021) было выявлено:

- по плану **10%** школ автономного округа к концу 2021 года должны реализовывать Целевую модель наставничества обучающихся, фактически реализуют ЦМН в той или иной форме **92%** общеобразовательных организаций, что превышает плановый показатель в 9 раз;

- количество педагогических работников, охваченных Целевой моделью наставничества обучающихся составляет **30,2%** от общего числа педагогов;

- **формой наставничества** охвачены **20,0%** от общего количества педагогов в **264** (92,0%) общеобразовательных организациях **22** МО, в которых реализуется Целевая модель наставничества обучающихся;

- **формой менторства** охвачено **4,1%** педагогических работников от общего количества педагогов ОО и **13,6%** от количества педагогов, вовлеченных в ЦМН;

▪ **охват менторством** констатируется в **83** общеобразовательных организациях **11** муниципалитетов, что составляет **31,4%** от количества ОО, в которых реализуется ЦМН (264 ОО), и **28,9%** от общего количества общеобразовательных организаций (287 ОО), что свидетельствует о перевыполнении планового показателя (10%) по доле школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства;

▪ в общеобразовательных организациях Югры **активизировалась деятельность по разработке и внедрению нормативных документов институционального уровня, обеспечивающих внедрение и реализацию целевой модели наставничества педагогических работников** общеобразовательных организаций:

- ✓ по сравнению с 2020 годом количество общеобразовательных организаций, в которых был утвержден Комплекс мер («дорожная карта») реализации целевой модели наставничества, возросло с **95** ОО (32,2%) до **233** ОО (81,2%), в 2,5 раза;
- ✓ количество ОО, в которых утверждены и реализуются Положения о наставничестве возросло от **176** (61,5%) до **250** ОО (87,1%);
- ✓ количество ОО, в которых разработаны и утверждены программы наставничества увеличилось от **105** (36,7%) в 2020 году до **148** в 2021 году (51,6% ОО).

2022 год.

По результатам мониторинга организации работы по поддержке и сопровождению педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет (в рамках мониторинга ЦИТИС регионального проекта «Современная школа», форма 3 «Профессиональное развитие педагогов») в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре за 1 квартал 2022 года (25.03.2022):

▪ на конец марта 2022 года формами поддержки и сопровождения охвачены 77,6% педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет, что на 8,3% выше, чем в 2021 году (69,3%).

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – Система) в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021, 2022 гг.).

Одним из ключевых направлений создания Системы становится **развитие наставничества педагогических кадров**, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Как результат особого внимания к этой проблеме **Общероссийским Профсоюзом образования и Министерством просвещения Российской Федерации** были разработаны и направлены письмом от 21.12.2021 № 657 / № АЗ-1128/08 **Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях** для учета и использования в работе (далее – Целевая модель наставничества педагогических работников).