

3.1. Нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников в системах общего, среднего специального и дополнительного образования

Лекция (2 ч). Государственная политика в области наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Федеральные проекты в рамках нацпроекта «Образование» о наставничестве. Важнейшие нормативные правовые акты, регулирующие вопросы развития наставничества педагогических работников. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Положение о наставничестве в образовательной организации.

Самостоятельная работа (1 ч). Изучение учебных материалов по теме. Выполнение тестовых заданий.

План лекции

1. Государственная политика в области наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Федеральные проекты в рамках нацпроекта «Образование» о наставничестве. Национальная система профессионального роста педагогических работников и наставничество.

2. Важнейшие нормативные правовые акты, регулирующие вопросы развития наставничества педагогических работников.

3. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

4. Положение о наставничестве в образовательной организации.

Содержание лекции

Наставничество педагогических работников в образовательных организациях является одним из центральных фокусов государственной политики в области образования. Его нельзя назвать новым явлением в области образования, так как оно уходит своими корнями в XIX век. Развивалось наставничество педагогических работников и в XX веке. Но значительный интерес к нему возрос сравнительно недавно – на протяжении последних 5–10 лет.

Чем это обусловлено? Как наставничество педагогических работников встраивается в государственную политику Российской Федерации в области образования? Какие основополагающие нормативные правовые акты регулируют развитие наставничества педагогических работников в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования? Эти вопросы мы попытаемся сегодня обсудить.

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

Национальная система профессионального роста педагогических работников и наставничество.

Как аспект государственной политики в области образования современное наставничество обрело четкие контуры с утверждением национального проекта «Образование». 7 мая 2018 года, в день своей инаугурации, Президент Российской Федерации В.В. Путин подписал Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Этот Указ устанавливал и утверждал национальные проекты России по 13 стратегическим направлениям в трех областях – «Человеческий капитал», «Комфортная среда для жизни», «Экономический рост». Одним из проектов в области «Человеческий капитал» является национальный проект «Образование» (сроки реализации – 1 января 2019 года – 31 декабря 2024 года).

Национальный проект «Образование» включает несколько подразделов – федеральных проектов, которые конкретизируют и детализируют основные цели и задачи нацпроекта «Образование». В соответствии с федеральным проектом «Современная школа» предполагается внедрение в систему образования основных принципов **национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста.**

Одним из главных направлений реализации национальной системы профессионального роста является *непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров*. В его рамках создается и внедряется **единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (ЕФС)**.

Эта система включает научно-методические ресурсы федерального уровня, а также такие *структурные компоненты*, как методические службы регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней. В нее входят институты повышения квалификации и институты развития образования (ИПК и ИРО), региональные учебно-методические объединения (РУМО), ресурсные и наставнические центры, центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ), стажировочные площадки и т. д. Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников также включает различные профессиональные объединения педагогов. Это муниципальные методические объединения различных категорий педагогических работников (учителей-предметников, воспитателей, преподавателей СПО, логопедов, советников по воспитательной работе, педагогов-библиотекарей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т. д.). Это также методические советы, педагогические сообщества, ассоциации учителей-предметников, в том числе сетевые, и т. д. Все эти структурные компоненты в той или иной степени занимаются вопросами наставничества педагогических работников.

Еще одним направлением реализации национальной системы профессионального роста педагогических работников является стимулирование профессионального роста педагогических работников. Одним из пунктов этого направления обозначена необходимость разработки и внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Эта система тесно связана с единой федеральной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, так как в ней задействованы все структурные компоненты ЕФС с соответствующими функциями. Именно изучение этой системы, или целевой модели, наставничества педагогических работников, перспектив ее внедрения в образовательных организациях систем общего, дополнительного и среднего профессионального образования является главной задачей настоящих курсов повышения квалификации.

Согласно федеральному проекту «Социальные лифты для каждого» предполагается формирование системы, в рамках которой работники смогут непрерывно обновлять свои профессиональные знания и приобретать новые профессиональные навыки. Она очень важна в реализации наставничества в форме тьюторства педагогических работников, так как позволяет использовать *интеграционную платформу* непрерывного образования, в том числе дополнительного профессионального. Платформа содержит набор сервисов, обеспечивающих навигацию и поддержку граждан при выборе образовательных программ и организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Федеральный проект «Цифровая образовательная среда» направлен на создание и внедрение в образовательных организациях цифровой образовательной среды. В соответствии с ним предполагается цифровая трансформация всей системы образования. Только на такой основе возможно дистанционное наставничество, которое обеспечивает возможность каждого педагогического работника получать качественную методическую помощь вне зависимости от места его жительства и работы.

Целью федерального проекта «Успех каждого ребенка» является обеспечение для детей в возрасте от 5 до 18 лет доступных для каждого и качественных условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности путем увеличения охвата дополнительным образованием до 80% от общего числа детей, обновления содержания и методов дополнительного образования детей, развития кадрового потенциала и модернизации инфраструктуры системы дополнительного образования детей.

Федеральный проект «Профессионалитет» представляет уникальную возможность для бизнеса и предприятий войти в систему среднего профессионального образования. Среди ключевых инициатив проекта – создание образовательно-производственных центров (кластеров). Они представляют собой интеграцию колледжей и организаций реального сектора экономики. В рамках проекта внедряются новые образовательные программы

– интенсивные, ориентированные на потребности отраслевых рынков труда и конкретных предприятий. Для формирования таких программ запланировано создание информационной платформы «Цифровой конструктор компетенций».

2. Важнейшие нормативные правовые акты, регулирующие вопросы развития наставничества педагогических работников

На современном этапе развития наставничества необходимо отметить роль следующих образовательных событий и связанных с ними нормативных правовых актов.

23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития Президент РФ В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества. С этого момента наставничество становится одним из приоритетных направлений государственной политики как в области образования, так и в других областях жизни общества.

Осенью 2013 года был издан приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении **профессионального стандарта «Педагог»** (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Профессиональный стандарт предъявляет четкие требования к профессиональной деятельности педагога, ее эффективности и результативности. Именно на профессиональный стандарт ориентируются экспертные и методические службы при определении профессиональных затруднений и дефицитов педагогов, при составлении персонализированной программы наставничества, при формировании или совершенствовании тех или иных профессиональных компетенций педагогов.

5 мая 2018 года приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 298н был утвержден **«Профессиональный стандарт педагог дополнительного образования детей и взрослых»**. Он играет такую же роль ориентира в определении необходимых профессиональных компетенций, а также затруднений и профессиональных дефицитов педагогов дополнительного образования, как и профессиональный стандарт «Педагог» для системы общего образования. Еще раньше распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 г. № 1726-р была утверждена **«Концепция развития дополнительного образования детей»**. Согласно ей, в пункте «Развитие кадрового потенциала системы дополнительного образования детей» предполагается модернизировать требования к уровню подготовки педагогических работников сферы дополнительного образования, осуществлять аттестацию педагогических кадров с опорой на профессиональный стандарт и модель карьерного роста.

Концепция также предусматривает создание условий для привлечения в сферу дополнительного образования детей молодых и талантливых

специалистов, в том числе не имеющих педагогического образования, а также представителей науки и высшей школы через изменение квалификационных требований. Эти изменения невозможны без развития наставничества педагогических работников.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации издало приказ от 08.09.2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Однако приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.12.2019 г. № 832-н он был признан утратившим силу с 13.06.2020 г., так как прежний документ нуждался в серьезных изменениях. Стандарт был отменен без одновременного ввода замещающего документа.

Это обстоятельство привело к тому, что в системе среднего профессионального образования вопросы, связанные с определением уровня развития профессиональных компетенций, а следовательно, профессиональных дефицитов и затруднений педагогов, регулировались преимущественно региональными нормативными правовыми актами, такими как региональные стандарты кадрового обеспечения промышленного роста.

Что же касается собственно наставничества, то существенную роль в этой системе также продолжают играть коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты организации в соответствии с трудовым законодательством, например отраслевыми соглашениями, определяющими особенности подготовки работников в отдельных сферах. Такой нормативный разноряд ставит деятельность наставников в полную зависимость от эффективности административного ресурса и возможностей той или иной образовательной организации по стимулированию и мотивированию наставников.

В Российской Федерации с 2016 года разрабатывается **Национальная система учительского роста (НСУР)**. Была создана Типовая комплексная модель учительского роста, ориентированная на школы с низкими образовательными результатами и школы, находящиеся в сложных социокультурных условиях. В ней поднимались вопросы организации межшкольного и межмуниципального наставничества в организациях общего образования.

В феврале 2018 года в Москве состоялся Всероссийский форум «Наставник», на котором прозвучала идея желательности наличия у молодого педагога нескольких наставников: наставник по предмету, по психологической помощи, по воспитательной работе, социальный педагог, наставник-администратор. Там же говорилось о том, что наставников тоже надо учить. По результатам форума 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ (Утвержден Президентом Российской Федерации 23.02.2018 № Пр-328).

В марте 2018 года Указом № 94 Президента РФ В.В. Путина был учрежден **знак отличия «За наставничество»**, которым награждаются лучшие наставники молодежи различных профессий, в том числе учителей и других

педагогических работников образовательных организаций. Наставничество было признано одним из важнейших механизмов реализации инициатив президента.

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. Она была разработана национальным ресурсным центром наставничества «МЕНТОРИ». Эта модель была утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 под названием **«Методология (целевая модель) 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»**.

Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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 года № 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 тестовом режиме апробация модели прошла в пяти регионах: в Республике Северная Осетия – Алания, в Республике Чувашия, в Красноярском крае, в Приморском крае, в Брянской области. В основу данной модели наставничества было положено представление о наставничестве как о доверительном и взаимообогащающем общении наставника и наставляемого. Наставничество в нем рассматривается как специальная технология раскрытия потенциала каждого из участников процесса наставничества, которая позволяет передавать опыт и знания, формировать компетенции и ценности быстрее и эффективнее, чем другие способы.

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 ориентирует на достойный, эффективный труд каждого. В Указе, в частности, говорится, что 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 надежных руках. Думаю, что в этом как раз и сама суть наставничества».

3. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования

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». Система наставничества педагогических работников создана в соответствии с основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста.

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

ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации» осуществила разработку и создала информационно-методические условия для внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, включая создание и ведение информационного ресурса по наставничеству педагогических работников. Она также проводила апробацию модели, выполняла функции федерального оператора по ее реализации во всех субъектах Российской Федерации. Академия Минпросвещения России создавала федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования (ФРОП ДППО), в том числе по наставничеству. Сотрудники Академии проводили различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержке системы наставничества в целом.

Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования,

обусловленные различиями в целях, задачах и организации процесса обучения, в штатном расписании и взаимодействии педагогов. Целевая модель наставничества педагогических работников 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» и федерального проекта «Профессионалитет», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и итоговых показателях.

Система (целевая модель) наставничества включает концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством. Она также ориентирована на разработку нормативного правового обеспечения наставнической деятельности, направленного на повышение правового статуса наставничества и наставников. В модели содержится определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Модель также позволит подобрать наиболее оптимальные формы, виды наставничества педагогических работников, разработать необходимые локальные нормативные правовые акты по развитию системы наставничества в конкретных образовательных организациях.

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования позволит встроить существующие на региональном и муниципальном уровне модели и практики наставнической деятельности в *национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста*, посредством использования инструментов *единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров*. Она также окажет практическую помощь в нормотворческой деятельности с учетом потребностей конкретных образовательных организаций. Помимо этого, система наставничества педагогических работников способствует координации развития практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник».

4. Положение о наставничестве педагогических работников в образовательной организации

Наставничество педагогических работников в регионе начинается с утверждения Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций в субъекте Российской Федерации, которое служит основой для разработки Примерного положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации. Используя Примерное положение о системе наставничества, каждая

образовательная организация, учитывая собственную специфику (уровень образования, систему образования, особенности кадрового состава педагогов, характер основных профессиональных затруднений и дефицитов, итоги аттестации педагогических кадров и т. д.), составляет Положение о наставничестве педагогических работников.

Положение о наставничестве педагогических работников состоит из 10 разделов.

В разделе 1 «Общие положения» указываются нормативные основания Положения, основные понятия (тезаурус), связанные с наставничеством педагогических работников (наставничество и его формы, наставник, наставляемый, куратор, персонализированная программа наставничества и т. д.), основные принципы системы наставничества педагогических работников. Особое внимание уделяется принципу добровольности участия в реализации наставнических программ и его письменного оформления.

В разделе 2 определяются цель, задачи, планируемые результаты, формы и виды наставничества, которые планируется применять или уже применяются в образовательной организации и считаются наиболее целесообразными и эффективными.

В разделе 3 описывается процесс организации наставничества педагогических работников (утверждение соответствующих локальных нормативных актов, назначение должностных лиц, которые уполномочены заниматься вопросами руководства и организации наставничества педагогических работников, и определение их функциональных обязанностей, определение внутренних структурных компонентов и их функционала).

В разделах 4 и 5 подробно описываются права и обязанности наставника и наставляемого.

В разделе 6 описывается процесс формирования наставнических пар/групп (критерии отбора наставников и наставляемых, процедура их официального закрепления).

В разделе 7 «Завершение персонализированной программы наставничества» описываются случаи досрочного и планового завершения наставничества, изменение сроков реализации программ.

В разделе 8 описываются условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации в специальном разделе (рубрике). Возможно также само описание сайта, на котором 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.

В разделе 9 «Заключительные положения» определяются условия вступления в силу и действия Положения о наставничестве, возможность внесения в него изменений и дополнений.

В разделе 10 (или в отдельном документе) составляется Примерная дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации. Дорожная карта включает этапы реализации Положения (подготовительный, основной, завершающий), содержание деятельности и примерный план мероприятий, а также сроки и ответственных.

Таким образом, наличие в образовательной организации четко разработанного Положения о наставничестве педагогических работников и дорожной карты к нему является важным шагом на пути к успешной реализации целей и задач наставничества, а также важным компонентом в многоуровневой системе нормативных правовых актов наставничества педагогов, начиная от федерального уровня и заканчивая институциональным.