



Омская областная организация  
Профессионального союза работников  
народного образования и науки РФ

**Экспресс-информация**

№ 12

2023

Лицензия ИД 00342 от 27.10.99 Министерства  
Российской Федерации по делам печати,  
телерадиовещания и средств массовых коммуникаций

**Об участии организаций Общероссийского  
Профсоюза образования  
в развитии сложившейся в субъектах  
Российской Федерации на региональном  
и муниципальном уровнях практики  
наставнической деятельности педагогических  
работников и управленческих кадров**

Информационный бюллетень составлен с использованием  
материалов заседания постоянной Комиссии Центрального Совета  
Общероссийского Профсоюза образования по вопросам  
совершенствования условий профессионального развития  
педагогических работников (ноябрь 2022 г.)



Омск – 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п		Стр.
I.	<b>Предисловие</b>	3-6
II.	<b>Письмо Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования от 09.01.2022 № 1 о направлении в адрес руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза разработанных Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Общероссийским Профсоюзом образования <b>Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях</b></b>	7
III.	О некоторых результатах проведенного Общероссийским Профсоюзом образования экспресс-опроса по изучению практики реализации мер по внедрению в субъектах Российской Федерации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования детей	8-23
IV.	Положение о знаке отличия «За наставничество», утвержденное Указом Президента РФ от 02.03.2018 № 94 (ред. от 19.11.2021) «Об учреждении знака отличия «За наставничество»	24-25
V.	Приказ Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (Зарегистрирован в Минюсте России 30.08.2021 № 64798)	26-27
VI.	Материалы заседания постоянной Комиссии Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования по вопросам совершенствования условий профессионального развития педагогических работников от 22 ноября 2022 года	28-48
VII.	Примерный план основных мероприятий тематического Года педагога и наставника в Общероссийском Профсоюзе образования	49-52

## I. ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемые коллеги!

Общероссийский Профсоюз образования направляет для использования в работе Информационный бюллетень «Об участии организаций Общероссийского Профсоюза образования в развитии сложившейся в субъектах Российской Федерации на региональном и муниципальном уровнях практики наставнической деятельности педагогических работников и управленческих кадров», составленный с использованием материалов заседания постоянной Комиссии Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования по вопросам совершенствования условий профессионального развития педагогических работников (22 ноября 2022 года).

Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»<sup>1</sup> Общероссийский Профсоюз образования во взаимодействии с Министерством просвещения Российской Федерации, Академией Министерства просвещения Российской Федерации в течение 2020-2021 гг. участвовал в разработке целевой модели наставничества и условий ее внедрения, проведении апробации по изучению практики реализации мер по внедрению в субъектах Российской Федерации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования детей.

Результатом проведенной работы стало совместное письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»), которое в декабре 2021 года было направлено в региональные органы исполнительной власти, осуществляющие государственное управление

---

<sup>1</sup> п.33 Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.)

в сфере образования, в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза.

При участии Общероссийского Профсоюза образования на площадке Академии Минпросвещения России **21 декабря 2021 года** проведена в дистанционном формате первая Всероссийская конференция «Наставничество как инструмент решения приоритетных задач в области образования», посвященная обсуждению вопросов правового обеспечения современной системы наставничества педагогических работников, объединившая три тысячи участников: педагогов и управленческих кадров из образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

**21- 23 декабря 2021 года** на сайте Академии Минпросвещения России были размещены образцы нормативных правовых документов образовательных организаций: дополнительного соглашения к трудовому договору; приказов о закреплении наставнических пар (групп), о внедрении модели наставничества; согласия работника на дополнительную работу за доплату; согласия работника на закрепление за ним наставника.

В целях изучения практики реализации мер по внедрению в субъектах Российской Федерации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования детей Общероссийским Профсоюзом образования **в июне 2022 года** был проведен **экспресс-опрос** 16 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, представляющих 17 субъектов.

В подготовке анкеты и в обсуждении результатов проведенного экспресс-опроса принимали участие члены Правового совета при ЦС Профсоюза; подготовка итоговой информации, которая включена в материалы августовских совещаний 2022 года, была проведена специалистами правового отдела, отдела по вопросам общего образования аппарата Профсоюза.

Как известно, в соответствии с Указом № 401 от 27 июня 2022 года, подписанным Президентом России Путиным В.В., 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника с целью признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность.

**4-5 августа 2022 года** под эгидой Министерства просвещения Российской Федерации на площадках Алтайского института развития образования имени Топорова А.М. и в педагогическом технопарке «Кванториум» Алтайского государственного педагогического университета при участии Общероссийского Профсоюза образования проходил Всероссийский информационно-методический семинар «Внедрение целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций», в котором приняли участие свыше 170

представителей региональных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образования, организаций дополнительного профессионального образования из 56 субъектов Российской Федерации.

**22 ноября 2022 года** состоялось заседание постоянной Комиссии Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования по вопросам совершенствования условий профессионального развития педагогических работников (далее – Комиссия) по теме: «Об участии организаций Общероссийского Профсоюза образования в развитии и обобщении существующей на региональном и муниципальном уровнях практики наставнической деятельности педагогических работников и управленческих кадров».

На заседании Комиссии были заслушаны сообщения:

✓ *Гудковой Антонины Васильевны, председателя Комиссии, председателя Самарской областной организации Профсоюза, члена Исполкома Профсоюза, о проведенном в ноябре 2022 года по инициативе Самарской областной организации Профсоюза совместно с Министерством образования и науки Самарской области и ГАУ ДПО СО «Институт развития образования» первого областного форума наставников «**Профессиональное развитие педагога: организационные и методические основы, модели и смыслы наставничества**»;*

✓ *Райкиной Елены Леонидовны, председателя Костромской областной организации Профсоюза, члена Комиссии, по теме: «**Наставничество – как фактор развития региональной системы образования**»;*

✓ *Макеевой Таисии Алексеевны, председателя Кировской областной организации Профсоюза, члена Комиссии, по теме: «**Развитие наставничества в Кировской областной организации Общероссийского Профсоюза образования**»;*

✓ *Гусаревой Любови Александровны, председателя Тюменской городской организации Профсоюза, члена Комиссии, по теме: «**Наставничество как условие профессиональной поддержки и развития педагога**».*

С сообщениями о практике наставничества выступили члены Комиссии:

✓ *Судариков Денис Валентинович, директор СОШ № 93 Барабинского района Новосибирской области;*

✓ *Гришин Максим Юрьевич, председатель Совета молодых педагогов при Центральном Совете Профсоюза, заместитель генерального директора по УВР ГАОУ «Лицей Бауманский» г. Йошкар-Ола Республики Марий Эл, член Исполкома Профсоюза.*

Результаты состоявшегося 22 ноября 2022 заседания Комиссии позволяют сделать вывод о том, что проявленная активность организаций Профсоюза

по консолидации интересов участников наставнической деятельности играет значимую роль в сохранении традиций и развитии наставнической деятельности педагогических работников. Региональные (межрегиональные) и территориальные организации Профсоюза не только участвуют в организации наставнической деятельности педагогических работников, но и создают условия для ее развития, привлекая организационные, кадровые и информационные ресурсы Профсоюза. Это направление деятельности Профсоюза обеспечивает формирование у членов Профсоюза мотивацию к непрерывному профессиональному развитию педагогических работников, способствует решению задач по закреплению молодых специалистов в образовательных организациях.

Исполнительный комитет Профсоюза Постановлением от 28 ноября 2022 года № 14-5 объявил 2023 год в Общероссийском Профсоюзе образования «Годом педагога и наставника» (далее – тематический Год), во исполнение которого в январе 2023 года утвержден примерный план основных мероприятий тематического Года педагога и наставника в Общероссийском Профсоюзе образования.

Уважаемые коллеги!

Выражаем надежду, что представленный в информационном сборнике материал будет полезным в работе по переходу наставничества педагогических работников на новый содержательный уровень в рамках внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования, в том числе посредством организации конструктивного диалога с органами исполнительной власти, осуществляющими управление в сфере образования, по встраиванию существующих на региональном и муниципальном уровне практик наставнической деятельности в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, определению организационных и правовых условий функционирования наставничества с учетом региональной специфики и потребностей конкретных образовательных организаций.

С уважением,  
заместитель Председателя Профсоюза



Т.В.Куприянова

## II.



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ  
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ**

117342, г. Москва, ул. Бутлерова, д. 17  
тел.: +7 (495) 134-33-30 (многоканальный)  
<https://www.eseur.ru>, e-mail: [mail@eseur.ru](mailto:mail@eseur.ru)  
ОКПО 17532988 ОГРН 1027739509159  
ИНН/КПП 7736036062/772801001

09.01.2022 г. № 1

Председателям региональных  
(межрегиональных) организаций  
Общероссийского Профсоюза  
образования

Уважаемые коллеги!

Центральный Совет Профсоюза направляет для учета и использования в работе разработанные Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Общероссийским Профсоюзом образования **Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях** общего, среднего профессионального, дополнительного образования, включающие в качестве приложений:

методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

примерное положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

примерную дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Одновременно ЦС Профсоюза направляет копию совместного сопроводительного письма Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 года № АЗ-1128/08/657 к **Методическим рекомендациям по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях**, направленного в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования.

Приложение: на 61 листе.

С уважением,

Куприянова Т.В.

### **III. О некоторых результатах проведенного Общероссийским Профсоюзом образования экспресс-опроса по изучению практики реализации мер по внедрению в субъектах Российской Федерации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования детей**

Напоминаем, что совместным письмом Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657 в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, председателей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза были направлены Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанные в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Одним из ключевых направлений создания системы (целевой модели) наставничества является **развитие наставничества педагогических кадров, которое может стать эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников** общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

**Предложенный срок внедрения** системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации – конец 2022 года.

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования предназначена, в первую очередь, для органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление в сфере образования, с тем, чтобы обобщить и 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 оказать практическую помощь в нормотворческой деятельности с учетом региональной специфики и потребностей конкретных образовательных организаций, скоординировать развитие практик



наставничества с установлением новой квалификационной категории «педагог-наставник».

В целях изучения практики реализации мер по внедрению в субъектах Российской Федерации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования детей Общероссийским Профсоюзом образования проведен экспресс-опрос 16 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, представляющих 17 субъектов (Письмо Профсоюза от 30.06.2022 г. № 359 за подписью заместителя Председателя Профсоюза М.В.Авдеенко).

Результаты проведенного экспресс-опроса по информации, представленной из 16 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, в подготовке которой принимали участие члены Правового совета при ЦС Профсоюза, показали следующее.

1) **На региональном уровне** органами исполнительной власти, осуществляющими государственное управление в сфере образования, во взаимодействии с другими институциональными структурами, участвующими в управлении процессом внедрения и реализации системы наставничества (ИПКРО, ЦНППМ ПР, ИРО и др.), **разработаны и приняты нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в сфере наставничества, состав которых различается по субъектам РФ. В частности:**

– нормативно-правовые акты об утверждении/реализации целевой модели наставничества приняты на региональном уровне в 7 субъектах Российской Федерации (Республика Алтай, Краснодарский, Красноярский, Ставропольский края, Брянская, Псковская, Челябинская области);

– положения (типовые, примерные) о системе наставничества – в 10 субъектах Российской Федерации (Республика Алтай, Алтайский, Краснодарский, Ставропольский края, Архангельская, Брянская, Кировская, Псковская, Тамбовская области, г. Москва);

– дорожные карты (планы по сопровождению внедрения системы наставничества) приняты (либо предусмотрена разработка) в 7 субъектах Российской Федерации (Краснодарский, Ставропольский края, Архангельская, Брянская, Кировская, Саратовская, Челябинская области, г. Москва);

– методические рекомендации по разработке и внедрению системы наставничества – в 3-х субъектах Российской Федерации (Краснодарский край, Ленинградская, Челябинская области);

– меры по внедрению в субъектах Российской Федерации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, являющиеся составной частью государственных (региональных) программ: «Развитие образования

в Санкт-Петербурге» – в г. Санкт-Петербурге, «Развитие образования на 2018-2025 годы» – в Челябинской области; «Преодоление дефицита квалифицированных педагогических кадров в системе образования на 2021-2025 годы» – в Саратовской области;

– нормативно-правовые акты об утверждении пилотных образовательных организаций по внедрению и реализации системы наставничества – в 2 субъектах Российской Федерации (Брянская, Челябинская области);

– нормативно-правовые акты о создании региональной рабочей группы по вопросам реализации целевой модели наставничества – в 1 субъекте Российской Федерации (Краснодарский край).

В Смоленской области нормативно-правовая база по внедрению системы (целевой модели) наставничества на региональном и муниципальном уровнях отсутствует.

2) Анализ принятых в субъектах Российской Федерации мер **материального (денежного)** стимулирования реализации системы (целевой модели) наставничества, являющейся одной из трех составляющих стимулирования наставнической деятельности и предполагающей возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня, **определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности**, показал следующее.

✓ В 4 субъектах Российской Федерации (Чеченская Республика, Алтайский, Ставропольский края, Псковская область) такие меры прописаны в положениях об оплате труда.

Так, например, в *Ставропольском крае* в Положении об оплате труда работников государственных казенных учреждений и в Примерном положении об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края, закреплена стимулирующая выплата за наставничество педагогических работников в размере 50 % ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.

В *Алтайском крае* Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций всех типов, разработанное Минобрнауки Алтайского края совместно с Алтайской краевой организацией Общероссийского Профсоюза образования и направленное в муниципалитеты совместным письмом, вводит доплату за наставничество, размер которой определяется локальными актами образовательной организации. Аналогичную

норму содержит и статья 11 Закона Алтайского края № 404 от 24.03.2022 г. «О статусе педагогического работника в Алтайском крае».

✓ В 3 субъектах Российской Федерации (Республика Алтай, Краснодарский, Красноярский края) определены Рекомендации работодателям по установлению выплаты за наставническую деятельность в региональных отраслевых соглашениях.

Так, в Красноярском крае пунктом 3.2.3. Отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Красноярского края или в отношении которых Министерство образования Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя, на 2022–2024 годы (подписано в г. Красноярске 23.12.2021 г.) предусмотрено, что «в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края (далее – Региональная целевая модель), утвержденной Приказом Министерства от 30.11.2020 г. № 590-11-05, Министерство обязуется способствовать материальному стимулированию деятельности наставников в образовательных организациях». Вместе с тем, в настоящее время на уровне региона компенсационная выплата за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по наставничеству не установлена.

В Республике Алтай в региональном отраслевом соглашении закреплена рекомендация работодателям устанавливать наставникам доплату в размере и порядке, определяемом коллективными договорами;

В Краснодарском крае в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022-2024 годы, стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре организации выплаты стимулирующего характера наставникам молодых специалистов в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.

✓ Большинство субъектов Российской Федерации, участников экспресс-опроса проинформировали о том, что **на локальном уровне разрабатываются и утверждаются локальные нормативные акты образовательных организаций, которыми устанавливаются выплаты за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по наставничеству.**

В качестве наиболее распространенных документов, устанавливающих доплаты за наставничество на локальном уровне в ряде муниципальных образований и в отдельных образовательных организациях на территории соответствующих субъектов Российской Федерации указываются:

– коллективные договоры образовательных организаций – в 8 субъектах Российской Федерации (Чеченская Республика, Краснодарский, Ставропольский края, Ленинградская, Псковская, Саратовская области, города Москва, Санкт-Петербург);

– макеты коллективных договоров, разработанные *Саратовской* региональной организацией Профсоюза и межрегиональной организацией Профсоюза *г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области*, предусматривающие положения о наставничестве и активно применяющиеся образовательными организациями;

– положения об оплате труда работников образовательных организаций – в 5 субъектах Российской Федерации (Алтайский, Ставропольский края, Архангельская, Псковская, Тамбовская области);

– положения о материальном стимулировании работников образовательной организации, на которых возложены дополнительные обязанности по наставничеству – в 3 субъектах Российской Федерации (Архангельская, Смоленская, Псковская области);

– положения о наставничестве – в 5 субъектах Российской Федерации (Республика Алтай, Алтайский край, Архангельская, Псковская области, г. Москва);

– приказы о закреплении наставнических пар/групп с согласия их участников о возложении на конкретных педагогических работников образовательной организации дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью – в 5 субъектах Российской Федерации (Республика Алтай, Краснодарский, Ставропольский край, Архангельская, Псковская области);

– дополнительное соглашение к трудовому договору с педагогическим работником – в 3 субъектах Российской Федерации (Ставропольский край, Архангельская, Тамбовская области);

– правила внутреннего трудового распорядка – в 1 субъекте Российской Федерации (Архангельская область).

**Размер устанавливаемых выплат педагогическим работникам за осуществление наставнической деятельности и нормативно-правовое регулирование** их установления и применения даже в пределах одного субъекта Российской Федерации различаются как по отдельным муниципальным образованиям, так и по образовательным организациям.

Как правило, размер выплат устанавливается локальными нормативными актами образовательных организаций, рассчитывается образовательными организациями самостоятельно либо в абсолютном размере, либо в процентах к ставке заработной платы (должностному окладу), либо в баллах

за определенные виды деятельности, а выплата за выполнение работы по наставничеству может быть отнесена как к выплатам компенсационного, так и к выплатам стимулирующего характера.

Например, в *Смоленской области*, размер выплат варьируется от 500 до 3000 рублей в месяц за наставничество (относится к компенсационным выплатам).

В *Тамбовской области* размер доплат устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации в пределах средств, направляемых на оплату труда.

В *г. Москве* размер выплат устанавливается индивидуально на период осуществления наставничества и варьируется от 3000 до 15000 рублей в месяц. Производятся также выплаты премии за методическую и воспитательную работу с молодыми специалистами, поощрения по итогам работы за год в размере 30-50 тысяч рублей.

В *Архангельской области* в разных муниципальных образованиях размер выплаты устанавливается в размере до 10-20% от должностного оклада и может относиться либо к выплатам стимулирующего характера, либо к выплатам компенсационного характера. В части муниципальных образований выплата не предусмотрена либо ее установление планируется в предстоящем учебном году.

В *Псковской области* размер выплаты варьируется в зависимости от частоты и характера наставнической деятельности;

В *Чеченской Республике* выплата составляет 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

В *Ставропольском крае* в ряде муниципальных образовательных организаций предусмотрено установление компенсационной выплаты в размере 20 % от ставки заработной платы (около 2000 рублей) либо стимулирующей выплаты в размере 10-20% от ставки заработной платы, при этом в региональных положениях об оплате труда работников государственных казенных учреждений и государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края, закреплена стимулирующая выплата за наставничество педагогических работников в размере 50% ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.

В *Саратовской области* сторонами социального партнерства при заключении трехсторонних соглашений, действующих на муниципальном уровне, устанавливаются доплаты стимулирующего или компенсационного характера наставникам в размере 4-8% от должностного оклада, а также доплаты после присвоения звания «Лучший наставник молодежи» в первые три года в размере 5-8% от должностного оклада. В образовательных организациях области установлены в соответствии с коллективными договорами и другими

локальными нормативными актами доплаты за наставническую деятельность с молодыми специалистами (дополнительные стимулирующие баллы по портфолио за наставничество – 3-5 баллов).

*По информации из Алтайского края, Кировской и Челябинской областей,* выплаты за наставничество устанавливаются локальными нормативными актами образовательных организаций без обозначения примерных размеров выплат, в частности, в Алтайском крае положениями и приказами об оплате труда в образовательной организации устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты за наставничество на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций; в каждой организации Челябинской области, реализующей модель наставничества, определен свой размер и порядок выплат.

В *Краснодарском крае,* в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022-2024 годы, коллективными договорами образовательных организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере не менее 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

В *Республике Алтай и Красноярском крае* региональные отраслевые соглашения содержат рекомендации по материальному стимулированию деятельности наставников в образовательных организациях. Однако на локальном уровне данные рекомендации фактически не реализуются.

Так, в *Республике Алтай* выборочный анализ локальных нормативных актов, регулирующих реализацию целевой модели наставничества, и коллективных договоров образовательных организаций показал, что только в одной из 5-ти образовательных организаций в положении о наставничестве закреплено право наставника на ежемесячную доплату, размер которой не прописан.

В *Красноярском крае* в настоящее время на региональном и муниципальном уровне не предусмотрено установление выплат компенсационного характера за осуществление наставнической деятельности, соответственно не предусмотрено это и в локальных нормативных актах образовательных организаций, поэтому данные выплаты могут осуществляться только из фонда стимулирования.

В *г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области* выплаты за выполнение дополнительной работы по наставничеству не производятся.

3) Анализ принятых в субъектах Российской Федерации **нематериальных мер стимулирования наставнической деятельности** (социальных и моральных), предполагающих мероприятия, направленные на повышение

общественного статуса наставников, показал, что такие меры действуют во всех субъектах Российской Федерации, принявших участие в экспресс-опросе, в том числе на локальном уровне. К наиболее распространенным из них относятся:

– награждение ведомственными наградами, почетными грамотами, знаками отличия, объявление благодарности (Республика Алтай, Алтайский, Красноярский, Ставропольский края, Архангельская, Кировская, Псковская, Смоленская, Саратовская, Челябинская области, г. Москва и др.);

– привлечение наставников к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах, круглых столах, фестивалях, форумах, конференциях, вебинарах наставников, встречах с выпускниками ВУЗов и других образовательных событиях как в роли слушателей, так и спикеров (Республика Алтай, Краснодарский Красноярский края, Архангельская, Псковская, Саратовская, Тамбовская, Челябинская области и др.);

– организация клубов, ассоциаций наставников (Краснодарский край, Саратовская область и др.);

– приглашение к участию в формировании предложений, касающихся планов развития образовательной организации (Краснодарский край, Архангельская область);

– включение в кадровый резерв в порядке должностного роста, в резерв управленческих кадров (Архангельская, Псковская области, г. Москва);

– оплата платных курсов повышения квалификации; предоставление права внепланового прохождения курсов повышения квалификации; обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками наставнической деятельности, показавшими высокие результаты (Архангельская, Челябинская области, г. Москва);

– учет результатов наставнической деятельности при аттестации педагогических работников, в том числе при прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию по упрощенной процедуре (Архангельская, Саратовская области);

– поощрение наставников по результатам участия в региональных конкурсах «Лучшая управленческая практика наставничества по форме «учитель-учитель»», «Наставник в сфере образования» и других (Республика Алтай, Краснодарский край, Архангельская, Брянская, Кировская, Саратовская, Тамбовская области и др.);

– популяризация опыта работы наставников, в том числе, размещение информации (например, фото, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и другое) в социальных сетях, на информационных стендах, досках почета; публикации в журналах, альманахах; представление опыта работы на различных методических мероприятиях, в том

числе педагогических чтениях; размещение опыта работы на сайтах Информационных ресурсных центров для использования педагогами других образовательных организаций; создание методических копилки с программами наставничества на сайтах образовательных организаций (Республика Алтай, Красноярский, Ставропольский края, Архангельская, Псковская, Саратовская, Челябинская области, г. Москва и др.);

- популяризация деятельности наставничества в рамках занятий профсоюзных кружков и районных школ профсоюзного актива (ШПА) (Чеченская Республика);

- предоставление дополнительных дней отдыха на основании локальных нормативных актов (Архангельская область в ряде муниципальных образований);

- вручение ценных подарков, поощрения досугового характера (билеты в театр, экскурсии и др.), поощрение наставников со стороны первичной профсоюзной организации (г. Москва);

- размер и порядок поощрения наставника, который является представителем организации – бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики и социальной сферы (колледжи г. Москвы).

Разные нематериальные формы стимулирования наставнической деятельности применяются на локальном уровне (Ленинградская область, г. Санкт-Петербург).

4) По данным экспресс-опроса, во всех субъектах Российской Федерации включены в ту или деятельность по **управлению процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества такие институциональные структуры, как ИПКРО, ЦНППМ ПР, ИРО и др.**

К наиболее распространенным видам деятельности относятся:

- разработка проектов нормативно-правовых актов для образовательных организаций по реализации системы наставничества, в том числе примерных положений о наставничестве, дорожных карт, методических рекомендаций и др. (Республика Алтай, Краснодарский край, Архангельская, Брянская, Кировская, Смоленская, Тамбовская области и др.);

- учебно-методическая деятельность, в том числе:

- ✓ реализация программ повышения квалификации педагогов – кандидатов в наставники на курсах повышения квалификации по теме «Наставничество» (Чеченская Республика, Алтайский, Краснодарский, Красноярский, Ставропольский края, Архангельская, Брянская, Кировская, Ленинградская, Псковская, Смоленская, Тамбовская области, г. Санкт-Петербург и др.);



✓ организация обучения руководителей образовательных организаций/управленческих команд по программе «Управленческое наставничество» и т.п. (Краснодарский край, Смоленская область и др.).

– организационно-методическая деятельность, в том числе:

✓ методическое сопровождение организаций, в которых ведется деятельность по реализации программ наставничества, организация и сопровождение стажировок для педагогических и управленческих кадров, в том числе на базе образовательных организаций, являющихся пилотными (Краснодарский, Красноярский, Ставропольский края, Брянская, Тамбовская области и др.);

✓ формирование и сопровождение деятельности площадок для развития профессиональных педагогических сообществ, развитие сетевого взаимодействия педагогов, сопровождение деятельности образовательных организаций, являющихся инновационными площадками в области наставничества (Краснодарский, Ставропольский края, Брянская Саратовская, Тамбовская области и др.);

✓ внедрение модели «горизонтального обучения» (Краснодарский край, Тамбовская область и др.);

✓ формирование регионального методического актива, привлечение членов актива к организации наставничества в образовательных организациях (Смоленская область и др.);

✓ реализация проекта адресной методической помощи общеобразовательным организациям с низкими образовательными результатами в школах – участникам проекта «500+» (Кировская, Смоленская области и др.);

✓ тьюторское сопровождение педагогических работников и управленческих кадров (Ставропольский край, Тамбовская область);

– научно-методическая деятельность, в том числе:

✓ разработка программ повышения квалификации по вопросам организации наставничества;

✓ организация образовательных и научно-методических мероприятий, круглых столов, вебинаров, обучающих семинаров и т.п. по актуальным вопросам и представлению практик наставничества (Ставропольский Красноярский края, Архангельская, Кировская, Смоленская, Тамбовская области и др.);

– аналитическая деятельность, в том числе:

✓ мониторинг реализации системы наставничества и подготовка аналитических материалов по его итогам (Республика Алтай, Алтайский, Красноярский края, Архангельская, Брянская, Кировская, Ленинградская, Смоленская, Псковская, Челябинская области, г. Санкт-Петербург и др.);

✓ диагностика профессиональных дефицитов педагогов, выстраивание индивидуальных маршрутов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (Ставропольский край, Брянская, Кировская, Смоленская, Тамбовская области и др.);

– информационная деятельность, в том числе:

✓ формирование информационных ресурсов: лучших практик наставничества, банка наставников и т.п. (Республика Алтай, Алтайский, Красноярский края, Архангельская, Брянская, Кировская, Ленинградская, Псковская, Тамбовская области, г. Санкт-Петербург и др.);

✓ обеспечение онлайн-поддержки профессионального развития педагогических работников (Тамбовская область и др.);

✓ актуализация информации о возможностях для повышения квалификации педагогических и управленческих кадров по вопросам реализации ЦМН (Брянская область и др.);

– консультационная деятельность, в том числе:

✓ консультации индивидуальные и групповые, проведение инструктажа по вопросам реализации ЦМН, по вопросам информационного сопровождения реализации ЦМН (Республика Алтай, Ставропольский, Красноярский края, Архангельская, Брянская, Тамбовская области и др.);

✓ обсуждение вопросов наставничества на «горячих линиях» (Смоленская область и др.).

**5) При реализации Целевой модели наставничества применяются следующие формы наставничества:**

✓ «педагог – педагог» (Республики Алтай, Чеченская, Краснодарский, Красноярский, Ставропольский края, Архангельская, Брянская, Кировская, Ленинградская, Псковская, Саратовская, Смоленская, Тамбовская, Челябинская области, города Москва, Санкт-Петербург);

✓ «опытный педагог – молодой педагог» (Краснодарский, Ставропольский края, Брянская, Ленинградская, Псковская области, города Москва, Санкт-Петербург);

✓ «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» (Краснодарский край);

✓ «педагог – педагог, имеющий перерыв в педагогической работе более 2 лет» (Брянская область);

✓ «педагог новатор – консервативный педагог» (Краснодарский край);

✓ «опытный предметник – неопытный предметник» (Краснодарский, Красноярский края);

✓ «педагог – группа молодых педагогов», т.е. групповое наставничество, при котором наставник руководит группой молодых педагогов (г. Москва);

✓ «коллектив педагогов – молодой педагог»/«молодежно-общественное объединение молодых педагогов – молодой педагог», т.е. коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым педагогом осуществляет коллектив (группа) опытных педагогических работников (г. Москва);

✓ «группа педагогических работников – группа молодых педагогов», т.е. коллективно-групповое наставничество, при котором группа опытных педагогических работников осуществляет наставничество над группой молодых педагогов (г. Москва);

✓ «преподаватель ВУЗа/колледжа – молодой педагог образовательной организации» (Краснодарский край, Саратовская область);

✓ «преподаватель – преподаватель», «педагог – представитель работодателя» (Кировская область);

✓ «социальный партнер – педагог образовательной организации» в СПО (Краснодарский край, Саратовская область);

✓ «руководитель образовательной организации – педагог» (Республика Алтай, Краснодарский край, Брянская, Кировская, Саратовская, Смоленская, Тамбовская области);

✓ «руководитель ОО – руководитель ОО» (Смоленская область);

Формы педагогического наставничества, включающие студентов, обучающихся (Республика Алтай, Краснодарский, Ставропольский края, Брянская, Кировская, Псковская, Саратовская области), в том числе:

✓ «методист дошкольной образовательной организации – студент педагогического колледжа» (Ставропольский край);

✓ «преподаватель-методист – студент-практикант» (Кировская область);

✓ «работодатель – студент» (Республика Алтай, Краснодарский, Ставропольский края, Кировская, Псковская, Саратовская области).

б) В качестве **форм оценивания эффективности реализации персонализированной программы наставничества** в субъектах Российской Федерации, принявших участие в экспресс-опросе Профсоюза, указаны следующие:

– анкетирование (республики Алтай, Чеченская, Краснодарский, Ставропольский края, Псковская область);

– наблюдение (Республика Алтай, Ленинградская, Псковская области, г. Санкт-Петербург);

- опрос (Республика Алтай, Ленинградская, Псковская области, г. Санкт-Петербург);
- рейтинговая оценка (Псковская область);
- коллегиальная оценка наставляемых и наставников (Ленинградская область, г. Санкт-Петербург);
- самооценка (Псковская область);
- проведение итоговых мероприятий (конференция, семинар, круглый стол) по выявлению лучших практик наставничества и пополнение ими методической копилки педагогических практик, а также формирование банка данных наставников и наставляемых (Ставропольский край);
- формы оценивания, определяющиеся образовательными организациями самостоятельно (Кировская область, г. Москва). В то же время в г. Москве к числу применяемых инструментов наставничества относятся анкетирование, анализ ситуаций, тестирование, диагностирование на основе самооценки, собеседование, анализ занятий, творческие отчеты, «мозговой штурм», решение педагогических ситуаций и др.

В Брянской и Саратовской областях диагностический инструментарий для оценивания эффективности реализации персонализированной программы наставничества находится в стадии разработки. В Смоленской области оценивание эффективности реализации персонализированной программы наставничества не введено в практику работу.

**Ряд субъектов РФ указали также критерии, которые применяются при анализе эффективности реализации персонализированной программы наставничества.**

Например, в *Краснодарском крае* рекомендовано использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, согласно которой для оценки показателей системы наставничества используются 4 критерия: оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества (анкетирование); оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества; оценка изменения поведения и способа действий в проблемных ситуациях; оценка результатов для образовательной организации.

В *Челябинской области* также используются 4 критерия, по которым оценивается эффективность реализации программы наставничества: повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации); сокращение числа конфликтов в педагогическом и родительском сообществах; рост числа продуктов

деятельности участников программы наставничества (статей, исследований, методических практик педагогов и т. п.).

В *Республике Алтай* используются такие критерии, как оценка качества процесса реализации программы наставничества; оценка мотивационно-личностного, компетентностного профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Методы, применяемые для оценки: наблюдение, опрос, анкетирование.

7. На основании полученной по итогам экспресс-опроса информации **можно сделать следующие первоначальные выводы.**

✓ Во всех субъектах Российской Федерации, принявших участие в экспресс-опросе Профсоюза, проводится разноплановая работа по внедрению в субъектах Российской Федерации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования детей на региональном, муниципальном и локальном уровнях сферы образования:

– разработаны и приняты нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в сфере наставничества;

– определены материальные, социальные и моральные способы стимулирования наставнической деятельности;

– помимо формы наставничества «педагог-педагог», применяемой во всех субъектах Российской Федерации, применяется еще более десяти других форм;

– разработаны и применяются на практике различные формы оценивания эффективности реализации персонализированных программ наставничества;

– в реализации мер по внедрению в субъектах Российской Федерации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования детей принимают участие наряду с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, органы местного самоуправления, региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, руководители образовательных организаций и их первичные организации Профсоюза, при активном участии во всех субъектах Российской Федерации таких институциональных структур, как: ИПКРО, ЦНППМ ПР, ИРО и др.

✓ Вместе с тем, **работа по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях** общего, среднего профессионального, дополнительного образования детей на региональном, муниципальном и локальном уровнях сферы образования во многих субъектах Российской Федерации **еще только**

**разворачивается и требует основательной правовой, организационно-методической и финансовой поддержки на всех уровнях управления.**

В ряде субъектов Российской Федерации продолжается работа по разработке (дополнению, изменению) нормативно-правовой базы, регулирующей правоотношения в сфере наставничества.

Например, в г. Москве до конца 2022 года планируется разработка и принятие модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

*В Красноярском крае* в сентябре 2022 года Министерство образования Красноярского края планирует направить в краевые образовательные организации и муниципалитеты края пакет примерных локальных нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в сфере наставничества.

*В Архангельской области* в отдельных муниципальных образованиях утверждение и внедрение локальных нормативных актов планируется также с сентября 2022 года, в том числе с учетом результатов проведенных с 22 марта 2022 г. по 25 апреля 2022 г. входного мониторинга «Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», а с 5 мая 2022 г. по 21 мая 2022 г. – промежуточного мониторинга «О реализации системы наставничества в образовательных организациях Архангельской области», в которых приняли участие 286 образовательных организаций 25 муниципальных образований Архангельской области.

✓ Анализ принятых в субъектах Российской Федерации мер материального (денежного) стимулирования реализации системы (целевой модели) наставничества, в том числе на региональном уровне, определяющих размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемых работнику за осуществление наставнической деятельности, свидетельствует об отсутствии единых подходов в части порядка и нормативно-правового сопровождения установления данных выплат.

✓ В большинстве субъектов Российской Федерации, принявших участие в экспресс-опросе, порядок установления и размер данных выплат не определены на региональном уровне, а устанавливаются в отдельных муниципальных образованиях, а чаще – в отдельных образовательных организациях. Кроме того, даже в рамках одного субъекта РФ такие выплаты в отдельных муниципальных образованиях могут быть отнесены как к компенсационным, так и к стимулирующим выплатам.

Отсутствие единых подходов в части порядка и нормативно-правового сопровождения установления данных выплат подтверждает необходимость решения этих вопросов, в том числе в преддверии принятия решения об установлении новой квалификационной категории «педагог-наставник».

Именно поэтому Профсоюз в течение длительного времени, участвуя в разработке проекта нового Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, настаивает на включении в обязательном порядке в текст Положения вопросов дифференциации оплаты труда педагогических работников, которая обеспечивается:

а) установлением выплат стимулирующего характера – за наличие первой или высшей квалификационной категории, размеры которых определяются с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы;

б) установлением выплат компенсационного характера – за наличие квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» в случае заключения с педагогическим работником дополнительного соглашения к трудовому договору о выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, которые не входят в их должностные обязанности.

Одновременно Профсоюз продолжает настаивать на включении этих видов выплат педагогическим работникам в перечень обязательных компенсационных и стимулирующих выплат при определении и утверждении требований к оплате труда педагогических работников Правительством Российской Федерации в соответствии с предоставленными ему полномочиями Федеральным законом № 362-ФЗ и соответственно статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **IV. ПОЛОЖЕНИЕ о знаке отличия «За наставничество»**

(утверждено Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 (ред. от 19.11.2021) «Об учреждении знака отличия «За наставничество»)

1. **Знаком отличия «За наставничество»** награждаются лучшие наставники молодежи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет:

- в содействии молодым рабочим и специалистам, в том числе молодым представителям творческих профессий, в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении;
- в приобретении молодыми рабочими и специалистами опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков;
- в оказании постоянной и эффективной помощи молодым рабочим и специалистам в совершенствовании форм и методов работы;
- в проведении действенной работы по воспитанию молодых рабочих и специалистов, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции.

2. Знак отличия «За наставничество» носится на правой стороне груди и располагается после знака отличия «За благодеяние».

3. Для особых случаев и возможного повседневного ношения предусматривается ношение миниатюрной копии знака отличия «За наставничество». Миниатюрная копия знака отличия «За наставничество» носится на левой стороне груди.

4. При ношении на форменной одежде ленты знака отличия «За наставничество» на планке она располагается после ленты знака отличия «За благодеяние».

#### **ОПИСАНИЕ знака отличия «За наставничество»**

Знак из серебра с позолотой. Он представляет собой круглую медаль диаметром 32 мм с выпуклым бортиком с обеих сторон.

На лицевой стороне знака, в нижней части, изображено восходящее солнце. На фоне солнечных лучей расположены стилизованные символические изображения знака атома, книги, шестеренки, циркуля и лиры серебристого цвета. По окружности знака - венок из пшеничных колосьев золотистого цвета.



На оборотной стороне знака – рельефная надпись: «За наставничество» и номер знака отличия.

Знак при помощи кольца соединяется с лентой, уложенной бантом.

Лента шелковая, муаровая, алого цвета с золотистой каймой по краям. Ширина ленты – 24 мм, ширина золотистой каймы – 2 мм. Расстояние от каймы до края ленты – 2 мм.

Миниатюрная копия знака носится на ленте, уложенной бантом. Диаметр знака – 16 мм, ширина ленты – 12 мм.

При ношении на форменной одежде ленты знака отличия «За наставничество» используется планка высотой 8 мм, ширина ленты – 24 мм.

### **РИСУНОК знака отличия «За наставничество»**



Лицевая сторона



Оборотная сторона

**V. Приказ Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400**  
**«О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (зарегистрировано в Минюсте России 30.08.2021 № 64798)**  
**об учреждении ведомственной награды – нагрудного знака**  
**«Почетный наставник»**

Извлечения из Положения о ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации:

п. 3. Награждение ведомственными наградами производится за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся, а также функций по оказанию государственных услуг и управлению государственным имуществом в сфере ведения Минпросвещения России;

п. 9. Нагрудным знаком «Почетный наставник» награждаются лучшие наставники молодежи из числа: работников организаций, осуществляющих деятельность в сфере, указанной в пункте 3 настоящего Положения;

работников подведомственных Минпросвещения России организаций, а также работников аппарата Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и его региональных (межрегиональных) и местных организаций;

лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, федеральных государственных служащих и работников Минпросвещения России; федеральных государственных служащих и работников иных федеральных органов государственной власти;

лиц, замещающих государственные должности субъекта Российской Федерации, государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации, работников государственных органов субъекта Российской Федерации;

лиц, замещающих муниципальные должности, муниципальных служащих, работников органов местного самоуправления.

Награждение нагрудным знаком «Почетный наставник» производится за личные заслуги:

в содействии молодым работникам (служащим), в том числе представителям творческих профессий в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном

становлении; в приобретении молодыми работниками (служащими) опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков;

в оказании постоянной и эффективной помощи молодым работникам (служащим) в совершенствовании форм и методов работы;

проведении работы по воспитанию молодых работников (служащих), повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции.

**VI. Материалы заседания постоянной Комиссии Центрального Совета  
Общероссийского Профсоюза образования по вопросам совершенствования  
условий профессионального развития педагогических работников  
от 22 ноября 2022 года**

**1. Краткое изложение сообщений председателя и членов Комиссии.**

✓ *Гудкова Антонина Васильевна, председатель Самарской областной организации Профсоюза, председатель Комиссии, член Исполкома Профсоюза.*

В своем выступлении Гудкова А.В. рассказала о первых результатах развития института наставничества и «мягкого вхождения» в Год педагога и наставника, объявленного Президентом Российской Федерации В.В.Путиным, внедрения наставнической деятельности в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Самарской области.

Докладчик проинформировала членов Комиссии о реализации инициативы Самарской областной организации Профсоюза по проведению совместно с Министерством образования и науки Самарской области, ГАУ ДПО СО «Институт развития образования» областного форума наставников «Профессиональное развитие педагога: организационные и методические основы, модели и смыслы наставничества» (далее – Форум).

В состоявшемся при поддержке социальных партнеров (СГСПУ, Самарского филиала МГПУ, ЦРО г.о. Самара, СРОО «Клуб «Учитель года») Форуме (9 -10 ноября 2022 года, г. Самара) приняли участие более 100 человек, из которых 45 педагогических работников-наставников образовательных организаций (учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, преподаватели СПО и вузов, лидеры и активисты Профсоюза), представители Министерства образования и науки, научных, образовательных и общественных организаций, эксперты в области наставничества Самарской области.

В работе круглого стола Форума на тему: «Наставничество: современные вызовы и приоритеты развития» принял участие Министр образования и науки Самарской области Акопьян В.А.

Участниками Форума были представлены реализуемые в образовательных организациях Самарской области модели и формы наставничества, включая действующие моральные и материальные меры поддержки педагогов-наставников.

Наиболее востребованными в области являются модель наставничества «опытный педагог – молодой педагог», а также модель «студент – работник

образовательной организации», связанная с увеличением количества студентов, привлекаемых начиная с третьего курса для осуществления педагогической деятельности в образовательных организациях, которые ежемесячно в течение трех лет как молодые специалисты получают 5 тысяч рублей.

Антонина Васильевна обратила внимание членов Комиссии на выявленные в Самарской области причины, сдерживающие развитие наставничества педагогических работников: наличие высокой учебной нагрузки педагогических работников; формализм в выполнении функций наставничества; отсутствие психолого-педагогического сопровождения наставников при наличии острой потребности в решении проблем психологической совместимости наставника и наставляемого и др.

Гудкова А.В., подчеркнув значение проведенного Форума для повышения профессионального мастерства и престижа профессии педагогических работников, отметила его полезность и для первичных профсоюзных организаций, участие которых в организации наставнической деятельности педагогических работников в образовательных организациях является важным видом работы наряду с другими видами деятельности Профсоюза.

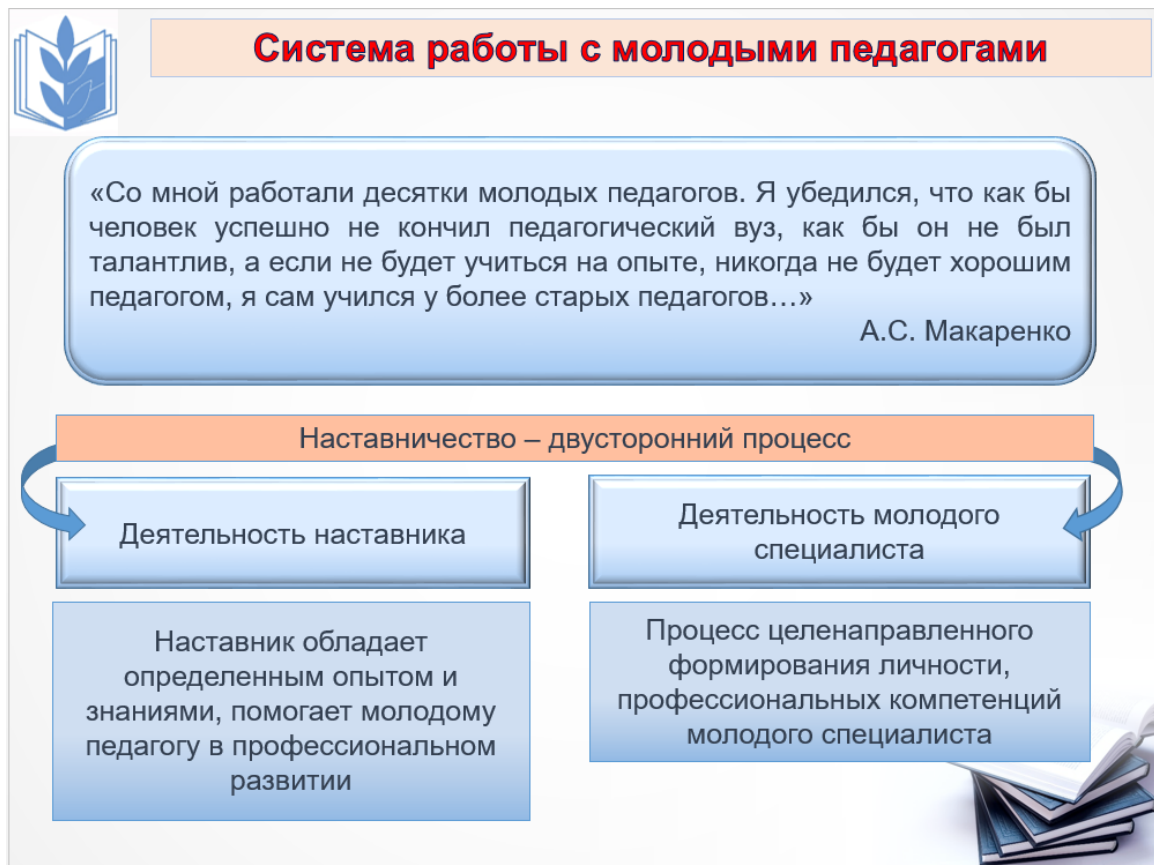
Антонина Васильевна проинформировала членов Комиссии о действующих в Самарской области мерах моральной и социальной поддержки педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, таких как почетный знак «За заслуги в наставничестве»; материальное стимулирование, предусмотренное коллективными договорами образовательных организаций (от одной до пяти тысяч рублей), которые не могут быть достаточными.

Проинформировала также о том, что региональной организацией Профсоюза совместно с Комитетом Думы Самарской области в ноябре 2022 года внесен проект изменений в закон «Об образовании Самарской области» для введения фиксированной суммы материального вознаграждения за наставничество.

В качестве результатов Форума были названы: освоение участниками новых компетенций; актуализация понятий и терминов, используемых в современной наставнической деятельности педагогических работников; освоение роли наставника в подготовке к конкурсам профессионального мастерства; обмен опытом; приобретение опыта работы в группах (команде) в процессе выработки портрета идеального наставника.

✓ *Гнусарева Любовь Александровна, председатель Тюменской городской организации Профсоюза.*

## Наставничество как условие профессиональной поддержки и развития педагога



В нашем регионе в «Положении о системе наставничества педагогических работников...», утвержденном приказом заместителя Губернатора, директора департамента образования и науки Тюменской области, чётко сформулированы структурные компоненты системы:

- внутренний контур (представлен образовательными учреждениями);
- внешний контур (представлен структурными компонентами муниципального и регионального уровня управления образованием).

Для обеспечения непрерывного профессионального роста и самоопределения педагогических кадров, их самореализации создана система правовых, организационно-педагогических, учебно-методических и управленческих условий для развития наставничества во внутреннем и внешнем контурах.

Ежегодно в учреждения города Тюмени приходит более 200 молодых педагогов. Работа с ними по их адаптации, по развитию профессиональных компетенций требует внимания.

Цель: совершенствовать профессиональные навыки, прежде всего, начинающих педагогов, с тем, чтобы они остались в профессии, нацелить их на качественные результаты работы, мотивировать на профессиональное развитие.

В образовательном пространстве города сформированы с 2018 года Совет молодых педагогов и Городской клуб «Наставник». Сопровождают работу с ними: департамент образования Администрации города Тюмени, МАУ «Информационно-методический центр» города Тюмени и Тюменская городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.



А как взаимодействуют два профессиональных общественных объединения в Тюмени? Совет молодых педагогов и клуб «Наставник» согласовывают свои действия при проведении мастер-классов и практикумов, организуют и проводят Слет и Форум молодых педагогов. Традиционными стали совместные заседания по планированию работы на год, определились общие интересы: литературные вечера и литературно-музыкальные гостиные, Школа молодого педагога, участие в подготовке, проведении фестивалей профессионального мастерства, работа с начинающими педагогами в рамках общественной приемной «Диалог».

Сегодня в составе клуба «Наставник» 21 человек, а в школах и детских садах города Тюмени насчитывается более 400 педагогов - наставников.

С самого начала активисты клуба включились в решение вопросов профессионального развития педагогов. Например, в декабре 2021 года свой опыт наставники представили на Межрегиональном форуме «Наставничество: эстафета знаний и опыта» и II городской научно-практической конференции работников образования «Профессионально-личностное развитие педагога: от самореализации его творческой индивидуальности к развитию индивидуальных особенностей обучающегося» (ИМЦ г. Тюмени, ОУ № 48, 60, 83, 94, ДОУ № 50, 166).

Активисты клуба «Наставник» являются организаторами заседаний Школы молодого педагога, экспертами и членами жюри городских фестивалей профессионального мастерства, например «Разбуди талант!», фестиваля по истории и культуре России, фестивалей для педагогических работников.

Для мотивации наставников и руководителей образовательных организаций на интересные вариации в работе с молодыми педагогами применяем проверенный инструмент – конкурсную деятельность. Прямой мотивацией и достойной наградой становятся денежные гранты Профсоюза. На слайде вы видите модель организации и проведения «статусных» конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях управления образованием.



Для поощрения на муниципальном уровне приняты постановления «О формировании фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений», а во всех образовательных учреждениях – «Положение об оплате труда». В рамках Положения разработаны показатели



эффективности деятельности и критериальные оценки (количество баллов) для осуществления стимулирующих выплат (премий) педагогическим работникам за работу с молодыми педагогами.

Например, в школе № 15:

- индивидуальное сопровождение молодого педагога по представлению карты развития наставника и молодого педагога;
- результативность молодого педагога, за которым закреплён наставник (призёр, победитель конкурсов: муниципального уровня, регионального, всероссийского);
- организация и проведение проектной деятельности для молодых педагогов (уровень школы, муниципальный, региональный, всероссийский).

Выплаты составляют от 3 до 10 тыс. руб. ежемесячно.

Таким образом, созданные организационно-методические, учебно-методические, управленческие условия мотивируют педагогов на участие в «статусных» конкурсах и мероприятиях, получение опыта, научение публичности, отработка «гибких» навыков взаимодействия, понимание того, что педагог представляет не только себя, но и педагогический коллектив. Ориентация педагогов на участие в конкурсах регионального и всероссийского уровней.

В рамках областного августовского профессионально-общественного форума «Призвание - 2022» в работе трека «Культура педагогического труда: иначе мыслить, действовать, творить» приняли участие председатели районных и городских Советов молодых педагогов. С целью создания эффективной региональной системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодого учителя разработан и уже действует уникальный проект: «Факультет педагогических профессий». Он направлен на сопровождение профессионального становления молодого педагога в первый год работы.

В октябре 2022 года состоялась встреча «без галстуков» молодых педагогов с заместителем Губернатора, директором департамента образования и науки Тюменской области «Разговор о родном».

Задача нового учебного года – продолжать работу по объединению усилий для работы с молодыми педагогами, с тем чтобы оба объединения действовали самостоятельно: идею создали и ее воплощают. А со стороны управленческой команды – мудрое сопровождение.

✓ *Гришин Максим Юрьевич, председатель Совета молодых педагогов при Центральном Совете Профсоюза, заместитель генерального директора по УВР ГАОУ «Лицей Бауманский», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, член Исполкома Профсоюза.*

### **Практики наставничества**

Как давно существует практика наставничества? Ответ очевиден – давно. Причем в советское время наставничество было повсеместно распространено в разных отраслях и профессиях. В двухтысячных годах институт наставничества был необоснованно забыт. Однако в современной России эта тема начинает возрождаться. Так, в 2018 году прошел первый всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив (форум проводился на площадке 75 павильона ВДНХ и объединил несколько тысяч человек, вовлеченных в практики наставничества на своих предприятиях: действующих наставников и представителей HR-департаментов крупнейших государственных и бизнес-корпораций, органов федеральной и региональной власти, сотрудников некоммерческих организаций и образовательных учреждений). После форума Указом Президента страны был учрежден Знак отличия «За наставничество».

В отрасли образования институт наставничества тоже возрождается. Однако в разных образовательных организациях это происходит по-разному: где-то наставничество носит формальный характер, где-то приносит свои результаты, а где-то совсем отсутствует. Возникла очевидная необходимость систематизировать этот важный механизм развития корпоративной культуры: закрепить нормативными правовыми актами на федеральном и региональном уровнях, сделать так, чтобы наставничество от формализма перешло к результату. В Республике Марий Эл мы «вернулись» к теме наставничества в 2016 году проведением Республиканского собрания молодых педагогов и наставников. На нем были представлены реально действующие модели наставничества, а лучшие наставники республики были награждены. По итогам собрания был издан сборник «Успешный старт». После этого мы стали проводить в республике мероприятия для молодых педагогов и наставников.

Какие модели были представлены?

- «наставник по предмету» (например, наставник – учитель биологии и молодой специалист – учитель биологии). Эта модель является самой традиционной.

- «наставник не по предмету» (например, наставник – учитель информатики, а молодой специалист – учитель английского языка).

- один наставник на несколько молодых специалистов образовательной организации. Эту функцию, например, может выполнять завуч школы.

- один наставник, успешно работающий с молодыми специалистами всего города или муниципалитета. Это может быть, например, специалист отдела образования.

- родитель – наставник молодого специалиста (например, мама и дочь работают в одном детском саду).

- молодой наставник молодого специалиста.

Последняя модель хорошо работает в нашем молодежном педагогическом движении при Общероссийском профсоюзе образования. В чем же может заключаться наставничество? Это – межрегиональные площадки, традиционные системные региональные мероприятия, муниципальные форумы и семинары, подготовка к конкурсам профессионального мастерства, курирование педагогических классов. На многих образовательных событиях работают площадки «Молодые – молодым», «Научу за 5 минут», «Это у меня хорошо получается» и пр. Все это не противоречит цели и задачам целевой модели наставничества педагогических работников (совместное письмо от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657 Минпросвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования). Нами изучены методические рекомендации, на основе их разрабатываются региональные Положения о системе наставничества и Положения о наставничестве на уровне образовательной организации. Отрадно, что появился документ на федеральном уровне, который лег в основу возрождения института наставничества в сфере образования.

В молодежном педагогическом движении при Общероссийском Профсоюзе образования создается еще один общественный орган – всероссийский клуб «Наставник», целью которого является развитие региональных клубов педагогов-наставников (Положение о Клубе утверждено постановлением исполнительного комитета Профсоюза от 29.09.2022 г. №13-8). В нашем движении нет ограничений по возрасту, наставником может стать и молодой педагог, возраст которого не превысил 35 лет. Можно заметить, что та деятельность, о которой мы говорим, носит общественный характер. В аннотациях методических рекомендаций целевой модели наставничества сказано: «Наставничество в образовании развивается преимущественно как волонтерское движение. Существует реальная потребность его трансформации в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании». С этими словами трудно не согласиться. Для возрождения системы наставничества в сфере образования сделан большой шаг – разработана нормативная база, однако еще больше предстоит сделать: перевести из общественно-волонтерского в реально действующий, приносящий результаты, оплачиваемый и социально значимый труд педагогов. Полагаем,

что к этому может привести национальная система профессионального мастерства педагогических работников, включающая национальную систему учительского роста, подразумевающая введение новых квалификационных категорий: «педагог-методист» и «педагог - наставник». Кроме того, считаем, что достойная оплата может быть закреплена в региональных отраслевых соглашениях (подобно закреплённой доплате молодым специалистам). Большие надежды возлагаем также на Год педагога и наставника, который планируется в 2023 году.

✓ *Макеева Таисия Алексеевна, председатель Кировской областной организации Профсоюза.*

### **Развитие наставничества в Кировской областной организации Общероссийского Профсоюза образования**

В 2015 году при Кировской областной организации Общероссийского Профсоюза образования был создан Совет молодых педагогов области. В состав Совета вошли представители от каждого района и города Кирова. В дальнейшем в районах начали создаваться свои советы. На данный момент 27 таких советов уже функционируют.

В ноябре 2021 года на Форуме молодых педагогов Кировской области «Профсоюзная педагогическая школа» было принято решение о создании регионального Клуба «Наставник», который объединил в себе педагогов от 36 лет и нацелен на помощь в развитии молодёжного педагогического движения.

Утверждено Положение о Клубе «Наставник», сформирован Президиум, в который вошли бывшие представители Совета молодых педагогов. Это опытные, подготовленные профсоюзные активисты, прошедшие обучение, как на областном уровне, так и за пределами региона. Всего за 6 лет существования СМП Кировской области только за пределами региона было обучено 176 профсоюзных активистов.

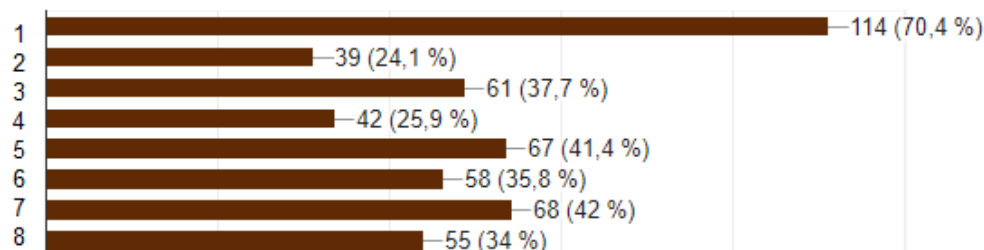
Кстати, 6 человек из числа Совета молодых педагогов в последнюю выборную кампанию Профсоюза возглавили районные организации Профсоюза. 2 молодых педагога назначены директорами школ. Бывший председатель регионального СМП возглавляет Центр воспитания и психологии Института развития образования Кировской области.

За год существования регионального Клуба «Наставник» мы проанализировали опыт других регионов в данном направлении, приглашали коллег в режиме онлайн выступить на заседаниях Клуба, проанализировали систему наставничества в образовании области. Проведено анкетирование

«Поговорим о наставничестве» среди молодых педагогов области. В опросе приняло участие 162 человека. Вопросы направлены на выяснение того,

**Какую помощь вы хотели бы получить от Клуба «Наставник» Кировской области? (отметьте все актуальные для вас варианты)**

162 ответа

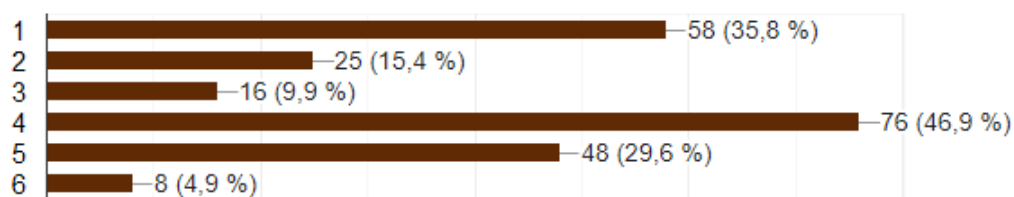


как молодёжь понимает наставничество, какую помощь хочет получить от наставников, какие форматы мероприятий предпочитает и т.д. Ниже приведены итоги по нескольким вопросам из анкетирования.

1. Полезные методические материалы
2. Онлайн-консультации.
3. Очные встречи, мероприятия, направленные на профессиональный и личностный рост.
4. Правовое просвещение.
5. Онлайн-марафоны, вебинары и пр. на актуальные для молодых педагогов темы.
6. Неформальные встречи, где можно получить поддержку, поговорить, обсудить проблемы, получить совет.
7. Помощь в подготовке к конкурсам профессионального мастерства.
8. Психологическая поддержка.

**С какими проблемами вы сталкиваетесь в своей работе? (отметьте все актуальные для вас варианты)**

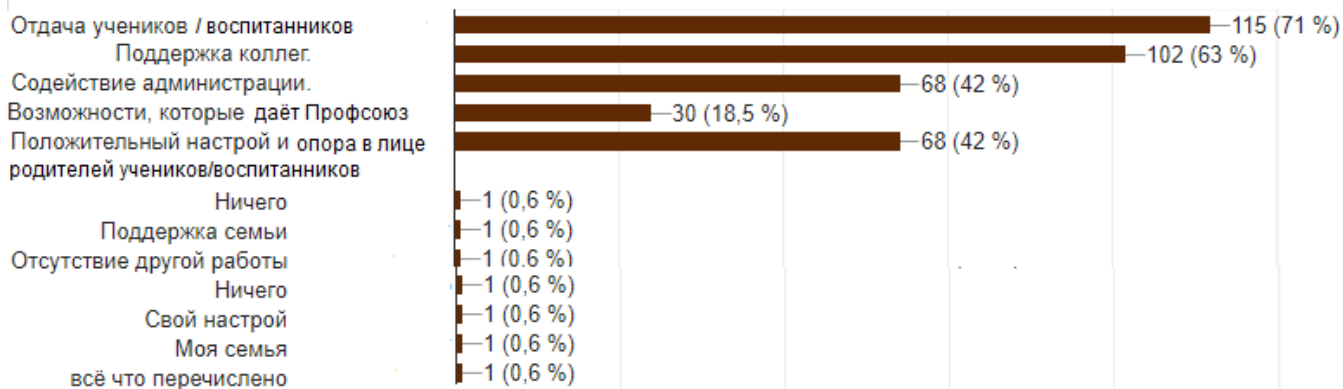
162 ответа



1. Недостаток методической помощи.
2. Напряжённые взаимоотношения в трудовом коллективе.
3. Нет поддержки от администрации образовательной организации.
4. Слабая материально-техническая база образовательной организации.
5. Конфликтные родители.
6. Нет контакта с учениками/воспитанниками.

**Что помогает, даёт силы в вашей работе? (отметьте все актуальные для вас варианты)**

162 ответа



За время работы Клуба «Наставник» его представители снимали видео для молодёжи, проводили профсоюзный квест. Одним из самых крупных событий за этот период стала проектная сессия Клуба, где представители движения разрабатывали новые идеи и смыслы наставничества в Кировской области (одним из таких можно назвать взаимную помощь молодых – стажистам и стажистов – молодым, как в методических, так и в технических вопросах); обозначали основные направления работы Клуба; работали над позиционированием сообщества в образовательной среде и за её пределами.

Одним из мероприятий, разработанных на проектной сессии, стал Областной конкурс педагогических эссе. В преддверии Года педагога и наставника в Российской Федерации мы запустили конкурс эссе по трём номинациям:

1) «Мой ориентир». В данной номинации принимаются работы, в которых педагог рассказывает о своём наставнике.

2) «Следуй за мной» – эссе о собственном наставническом опыте.

3) «Любимый учитель». Номинация, включающая в себя эссе о наставниках, встречающихся педагогу на жизненном пути (не в собственной трудовой деятельности в образовательной организации). Например, учителя в школе, преподаватели в вузе и прочие примеры.

К участию в конкурсе приглашены педагогические и руководящие работники образовательных организаций Кировской области, а также студенты педагогических специальностей. Победители в указанных номинациях будут награждены путёвками в один из лучших санаториев области.

Одним из крупнейших для молодёжного профсоюзного движения нашего региона ежегодным событием является Форум «Профсоюзная педагогическая школа». В этом году он проводился в восьмой раз и стал уже форумом молодых педагогов и наставников. Событие собрало около 130 человек. Программа Форума содержала обширный обучающий блок, обмен опытом между участниками, организацию фестиваля «Я ж педагог».

Это всё помогает активней развивать молодёжное педагогическое движение, способствует мотивации профсоюзного членства, особенно среди молодых.

✓ *Судариков Денис Валентинович, директор СОШ № 93 Барабинского района Новосибирской области.*

В образовательных организациях Новосибирской области цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества педагогических работников определены письмом от 21.12.2021 Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657, приказом министерства образования Новосибирской области от 25.03.2022 № 564 «Об утверждении примерного положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Новосибирской области».

На основании указанных документов в образовательных организациях разработаны локальные нормативные акты, регламентирующие реализацию комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

В МБОУ СОШ № 93 Барабинского района Новосибирской области разработано Положение о системе наставничества педагогических работников.

В Положении приведено описание различных форм наставничества, которые могут быть использованы в организации: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное наставничество, традиционная форма наставничества («один-на-один»), наставничество «педагог-педагог», наставничество «директор-учитель».

Положением регламентируется организация системы наставничества (в соответствии с персонализированной программой наставничества), права и

обязанности наставника и наставляемого, процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте организации создается специальный раздел (рубрика).

С целью подготовки условий для реализации системы наставничества в МБОУ СОШ № 93 Барабинского района Новосибирской области разработана Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников.

В целях поддержки молодых специалистов и их закрепления в образовательных организациях им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

- единовременная денежная выплата молодому специалисту в размере 15,0 тыс. рублей, выплачиваемая министерством образования Новосибирской области;

- единовременное пособие молодому специалисту, выплачиваемое за счет стимулирующей части фонда оплаты труда организации, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области;

- ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда организации) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки).

Указанные меры материального стимулирования прописаны в коллективных договорах и положениях о системе оплаты труда работников образовательных организаций. В МБОУ СОШ № 93 Барабинского района Новосибирской области Положением о системе оплаты труда работников предусмотрены также стимулирующие выплаты педагогам-наставникам.

С целью повышения социального статуса молодых специалистов, мотивации к повышению квалификации в образовательных организациях Новосибирской области проводятся профессиональные конкурсы: «Педагогический дебют», «Молодой специалист года» и др. С целью оказания методической поддержки функционируют Школы молодого специалиста, Школы наставников и т.п.

Предложения по организации наставничества:

- разработать на уровне регионов, муниципалитетов, образовательных организаций нормативные правовые акты, регламентирующие организацию системы наставничества,



- разработать в образовательных организациях дорожные карты по реализации различных моделей (систем) наставничества,
- обеспечивать распространение лучших практик по развитию различных форм наставничества через проведение тематических конференций, вебинаров и т.п.,
- предусматривать информационное сопровождение деятельности образовательных организаций по развитию системы наставничества через создание специальных разделов (рубрик) на официальных сайтах организаций,
- продолжить введение различных форм материального и нематериального стимулирования молодых специалистов, повышения их социального статуса (с закреплением соответствующих форм в нормативных правовых актах, регулирующих систему оплаты труда, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогических работников, и т.п.).

✓ *Райкина Елена Леонидовна, председатель Костромской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.*

## **Наставничество как фактор развития региональной системы образования**

### **НОРМАТИВНАЯ БАЗА РЕГИОНА:**

- Приказ Департамента образования и науки Костромской области от 28.09.2019 № 1563 «О системе наставничества педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций, расположенных на территории Костромской области»;
- Приказы муниципальных органов управления образования «О системе наставничества педагогических работников муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории муниципального образования»;
- Приказы руководителей образовательных организаций «О системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»;
- Положение о наставничестве в образовательной организации.

В системе образования Костромской области **наставничество развивается по 3 направлениям:**

**Первое направление: Наставничество опытных педагогов над молодыми специалистами, поступающими на работу после окончания педагогических профессиональных образовательных организаций**

В регионе давно сложились практики методического сопровождения молодых педагогов: действует региональное сетевое методическое объединение,

в большинстве муниципальных образований и профессиональных образовательных организаций действуют школы молодых педагогов. Особое место в системе помощи молодым педагогам занимает система наставничества, в которую включены все молодые специалисты, поступающие на работу в образовательные организации региона. В различные формы поддержки и сопровождения сегодня вовлечены 2,5 тысячи молодых специалистов. На протяжении первых лет работы для них выстраивается индивидуальный план роста, система подготовки к урокам, внеклассной деятельности, работы с родителями.

Пример: школы молодого педагога действуют в 26 муниципалитетах, 20 профессиональных образовательных организациях. Ежегодно для категории молодых педагогов организуется смена многопредметной школы.

Примеры образовательных смен для молодых педагогов:

2020 год: двухдневная многопредметная смена: «Наставничество в образовательной организации: ресурс, ценности, возможности», где были представлены лучшие региональные практики наставничества.

2021 год: смена «Методические и организационные аспекты совместной деятельности молодого педагога и наставника».

2022 год: смена «Организационно-методические условия профессионального роста молодого педагога».

С 2019 года в образовательных организациях Костромской области внедряется Целевая модель наставничества. Наставник для молодого специалиста определяется из числа опытных педагогов. Часто это учителя не только высокой квалификационной категории, но и имеющие общественное признание, победители областных конкурсов «Учитель года», конкурса лучших учителей, обладатели почётных званий и наград. Иногда за молодым специалистом закрепляется несколько наставников, курирующих разные области его деятельности: подготовку к урокам, профессиональным конкурсам, классное руководство и др.

Пример горизонтального наставничества: победители областного конкурса «Учитель года» прошлых лет помогают в подготовке конкурсантов этого года. Так, Губина Марина Михайловна, учитель русского языка и литературы, победитель областного конкурса «Учитель года – 2020» в номинации «Учитель» готовилась к конкурсу с наставником – Зезиной Надеждой Александровной, победителем областного конкурса «Учитель года – 2009» в номинации «Учитель»; оба педагога – из МБУ «Гимназия № 3» городского округа город Шарья Костромской области.

## **РЕГИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «НАСТАВНИК+»: ГРАНИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА»**

Функционирует региональный проект «Наставник+»: грани профессионализма», в рамках которого для наставников и наставляемых организуются практикумы, социальные гостиные, марафоны, мастер-классы и другие формы активной работы

Цель проекта – создание условий для формирования эффективной системы поддержки системы наставничества в педагогическом пространстве региона.

Основные задачи проекта:

- повышение уровня профессиональной готовности к реализации наставнической деятельности во всем ее многообразии форм и методов, видов взаимоотношений системы наставничества (учитель – учитель, учитель – студент, студент – студент, работодатель – студент и др.);

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов-наставников, системы повышения квалификации и обучения наставников;

- обобщение и распространение лучших практик наставничества в образовательной сфере региона;

- организация работы сетевого методического объединения «Наставник»;

- оказание методической поддержки и сопровождения, взаимопомощи в педагогическом сообществе;

- содействие укреплению и повышению престижа педагогической наставнической деятельности в сфере образования;

- содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов региона.

### **ОСНОВНЫЕ ПРОВЕДЕННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ**

**Круглый стол «Наставничество: сотрудничество, развитие, результат».**

**Марафон «Наставник+».**

Участники Марафона представляют опыт совместной деятельности наставника и наставляемого педагога.

Опыт наставнической деятельности оформляется в формате лайфхака, описания опыта, правил взаимодействия и т.п.

Публикация продуктов марафона в социальной сети ВКонтакте.

**Цикл семинаров:**

- Семинар «Целевая модель наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

- Семинар «Наставничество в образовательной организации: что? зачем? как?».
- Практикум «Эффективные инструменты в работе наставника».
- Тренинги по развитию психолого-педагогической компетентности педагогов, выполняющих функции наставников «Гостиная наставника».
- Практические семинары «Практики наставничества в образовательных организациях».
- Профсоюзная организация – основа формирования комфортного микроклимата в трудовом коллективе образовательной организации.
- Профсоюз – для молодых специалистов: формы моральной и материальной поддержки.

### **Второе направление: Реверсивная модель наставничества.**

Модель реверсивного наставничества (от молодого педагога к педагогу-стажисту) используется при реализации проекта: «Яндекс.Учебник» учителями начальных классов Костромской области (подключение и работа с платформой).

**Третье направление: Организация сетевого взаимодействия школ с высокими образовательными результатами и школ, демонстрирующих низкие образовательные результаты и функционирующих в сложных социальных условиях.**

Для успешного перехода образовательных организаций, демонстрирующих низкие образовательные результаты и функционирующих в сложных социальных условиях, в эффективный режим работы сетевое взаимодействие играет важную роль, поскольку такая форма работы позволяет объединить усилия разных образовательных организаций по централизации ресурсов.

Данный алгоритм работы уже неоднократно продемонстрировал свою актуальность и состоятельность. Сетевое взаимодействие школ дает возможность реализовать особое социальное партнерство, в котором подразумевается «двусторонняя взаимосвязь, обмен опытом и лучшими практиками».

Среди школ, демонстрирующих низкие образовательные результаты и функционирующих в сложных социальных условиях, значительную долю составляют удалённые образовательные организации, в которых сложно организовать эффективное обучение по всему спектру предметов общего образования.

Этот вопрос можно решить путем организации сетевого взаимодействия, в которой любая образовательная организация или педагог могут взаимодействовать с любой школой или педагогом по вопросам совместной работы: обмен идеями, создание нового интеллектуального продукта, создание единого методического ресурса, внедрение в работу школ лучших моделей

управления образовательным процессом, развитие инновационной деятельности среди педагогических коллективов сетевого объединения и др.

По результатам диагностических исследований, было создано 5 сетевых объединений с учетом территориального расположения учреждений. В каждом объединении определена базовая школа – лидер, показывающая высокие результаты обучения. Базовая школа объединяет 6-7 школ в одну сетевую группу.

Школы, являющиеся сетевыми центрами, осуществляют координацию работы внутри сетевых групп. В этих школах создаются рабочие группы, организующие деятельность сетевого объединения.

Каждая базовая школа формирует свой информационно-методический ресурс, а единый ресурс, включающий методические материалы, описания лучших практик, конспекты уроков, мастер-классов и т.д., создается на портале КОИРО. Он доступен всем образовательным организациям сетевого объединения. Каждый педагог сможет воспользоваться данным электронным ресурсом с целью повышения уровня своего профессионализма.

Основными формами методической работы сетевого объединения являются: семинары, практикумы, мастер-классы, консультации, открытые учебные и внеклассные занятия, научно-методические конференции, тематические консультации, творческие встречи, дискуссии и другие формы. В процессе работы участники сетевого объединения смогут изучить и диссеминировать передовой педагогический опыт.

В каждой сетевой группе планируется проведение стажировок на базе школы, имеющей высокие образовательные результаты и организация различных он-лайн мероприятий по актуальной тематике.

Разработаны программы сетевого взаимодействия.

**Основными направлениями деятельности в рамках реализуемых программ стали:**

1. Изучение и внедрение в работу школ лучших моделей управления образовательным процессом, обеспечивающих переход школ в эффективный режим работы.

2. Изучение и активное использование в образовательном процессе школ, демонстрирующих низкие образовательные результаты и функционирующих в сложных социальных условиях, результативных педагогических практик.

3. Отработка новых моделей содержания образования, позволяющих повысить уровень достижения образовательных результатов учащимися.

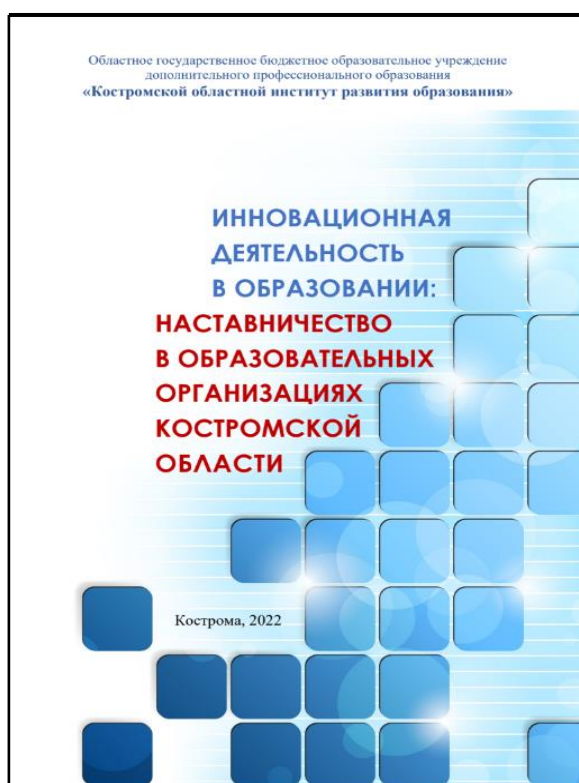
4. Индивидуальное профессиональное совершенствование педагогов.

5. Поддержка культурно-образовательных инициатив педагогических коллективов. Все возникающие сетевые проекты становятся продуктом творчества и инициативы самих педагогов и педагогических коллективов.

6. Развитие инновационной деятельности среди педагогических коллективов сетевого объединения.

7. Создание устойчивой мотивации педагогических коллективов школ, демонстрирующих низкие образовательные результаты и функционирующих в сложных социальных условиях, необходимой для перехода школ в эффективный режим организации образовательного процесса.

**В Костромской области в целях обобщения опыта работы по развитию системы наставничества в образовании выпущен сборник «Инновационная деятельность в образовании: Наставничество в образовательных организациях Костромской области»**



В сборнике представлен опыт апробации форм наставничества «Ученик – Ученик», «Учитель – Ученик», «Учитель – Учитель», «Работодатель – Ученик», представленный в ходе реализации регионального проекта «Наставник+»: Грани профессионализма» и форматы документов, разработанные участниками региональной инновационной площадки «Апробация механизмов реализации программ наставничества в профессиональных образовательных организациях Костромской области».

Кроме того, Костромской областной организацией Профессионального союза работников образования и науки РФ ежегодно среди молодых педагогов к Дню Учителя проводится конкурс эссе «Свет моей души», посвященный педагогам-наставникам. Все участники конкурса получают Благодарственные письма от Профсоюза, победители – Дипломы и материальное вознаграждение.

## **2. Решение Комиссии от 22 ноября 2022 года по теме:**

**«Об участии организаций Общероссийского Профсоюза образования в развитии на региональном и муниципальном уровнях сложившейся в субъектах Российской Федерации практики наставнической деятельности педагогических работников и управленческих кадров» (извлечения).**

Обсудив на заседании Комиссии представленные выступающими результаты внедрения практик наставнической деятельности педагогических работников и управленческих кадров на региональном и муниципальном уровнях в субъектах Российской Федерации, члены Комиссии признали необходимым:

**1. Принять к сведению представленную членами Комиссии информацию.**

### **2. Предложить председателю Комиссии А.В.Гудковой:**

– проинформировать Центральный Совет Общероссийского Профсоюза образования (далее – Профсоюз) об итогах заседания Комиссии;

– совместно с отделом по вопросам общего образования аппарата Профсоюза обобщить представленную членами Комиссии информацию и направить итоговый материал в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза для использования в работе.

### **3. Рекомендовать:**

#### **• региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза:**

– принять к сведению итоговые материалы Комиссии;

– в рамках реализации Плана основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника в 2023 году активизировать работу территориальных и первичных организаций Профсоюза по вопросам развития региональной системы наставничества педагогических работников и управленческих кадров, включая вопросы создания правовых и организационных условий ее реализации, условий и ресурсов мотивирования и стимулирования наставнической деятельности в образовательных организациях, а также внедрения наставнической деятельности педагогических работников и управленческих кадров в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

#### **• первичным организациям Профсоюза:**

– продолжить работу по развитию наставнической деятельности в образовательной организации, добиваясь включения в коллективный договор положений по условиям реализации наставнической деятельности педагогических работников в образовательной организации, вопросов мотивирования и стимулирования наставнической деятельности педагогических работников.

#### **4. Членам Комиссии:**

– продолжить работу по обсуждаемой теме, включая вопросы по созданию правовых и организационных условий реализации наставнической деятельности, условий и ресурсов мотивирования и стимулирования наставнической деятельности в образовательных организациях, а также вопросы оценки результатов встраивания наставнической деятельности педагогических работников и управленческих кадров в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.



## VI.

Исполнительный комитет Профсоюза Постановлением от 28 ноября 2022 года № 14-5 объявил 2023 год в Общероссийском Профсоюзе образования «Годом педагога и наставника» (далее – тематический Год), во исполнение которого распоряжением Председателя Профсоюза № 2 от 11 января 2023 года утвержден **примерный план основных мероприятий тематического Года педагога и наставника в Общероссийском Профсоюзе образования.**

Приложение к распоряжению  
Председателя Профсоюза  
от 11 января 2023 года № 2

### **ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН мероприятий тематического Года педагога и наставника в Общероссийском Профсоюзе образования**

№	Мероприятие	Ответственные	Сроки
1.	Подготовка и рассылка официальной символики (брендбука) тематического года	Департамент общественных связей аппарата Профсоюза	Декабрь 2022 – январь 2023
2.	Открытие и ведение в газете «Мой Профсоюз», группах Профсоюза в социальных сетях рубрик «Наставник – книга», «Профсоюзный наставник» и др.	Департамент общественных связей аппарата Профсоюза, Совет по информационной работе при ЦС Профсоюза, СКС (студенческий координационный совет), КСП Профсоюза, СМП (Совет молодых педагогов) и КН (Клуб Наставник) Профсоюза	В течение года
3.	Всероссийская онлайн-акция (челлендж в социальных сетях) «Читаем Ушинского», посвященная 200-летию	Елшина Е.С., Романенков Е.Н., Геенко А.С., региональные (межрегиональные) организации Профсоюза,	Март 2023

№	Мероприятие	Ответственные	Сроки
	со дня рождения К.С.Ушинского	СМП, СКС, КСП, КН Профсоюза	
4.	Участие в издании книги из серии «Кухня педагогической деятельности (КПД)» с предисловием Общероссийского Профсоюза образования для распространения на Всероссийских педагогических мероприятиях (автор – А.Н.Иоффе, издание «О полезном, здоровом и вкусном преподавании, учении и образовании»	Меркулова Г.И., Елшина Е.С.	Март – апрель 2023
5.	Учреждение знака общественного признания «Наставник»	Исполнительный комитет Профсоюза, Елшина Е.С., Голубев Д.О.	Март 2023
6.	V Российская психолого-педагогическая олимпиада обучающихся им. К.Д.Ушинского	Совместно с ЯГПУ им. К.Д.Ушинского Романенков Е.Н.	22-24 марта 2023
7.	Форум работников системы дополнительного образования детей «Человек как предмет воспитания» (К.Д.Ушинский), посвященный 200-летию со дня рождения классика отечественной педагогики К.Д.Ушинского	Совместно с РГПУ им. А.И.Герцена Межрегиональная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профсоюза, Романенков Е.Н., Елшина Е.С., Масленникова Е.В.	17-20 мая 2023
8.	Тематическая смена «Педагогический навигатор»	Совместно с ВДЦ «Смена» Масленникова Е.В., Романенков Е.Н., Елшина Е.С.	Май – июнь 2023

№	Мероприятие	Ответственные	Сроки
9.	Проведение тематической смены «Другая школа»	Совместно с МДЦ «Артек» Масленникова Е.В., Елшина Е.С.	Август – сентябрь 2023
10.	Участие во Всероссийской акции «Физическая культура и спорт – альтернатива пагубным привычкам»	Совместно с ФГБУ «Федеральный центр организационно-методического обеспечения физического воспитания», Меркулов О.И., Геенко А.С.	В течение года
11.	Видео- фото- челлендж в социальных сетях «Мой наставник»	Елшина Е.С., Геенко А.С., региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, СМП, СКС, КСП, КН Профсоюза	В течение года
12.	Студия «Паритет»: интерактивная сетевая программа в ВК «Два капитана» (о взаимодействии Президиумов и СМП региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза)	Департамент общественных связей, организационный департамент аппарата Профсоюза	В течение года
13.	Всероссийская акция «В каждом живёт учитель»	Елшина Е.С., Геенко А.С., региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, СМП, СКС, КСП, КН Профсоюза	В течение года; «Письмо учителям» – октябрь 2023
14.	Просветительская акция «Профессия – учитель» для студентов педагогических вузов и колледжей	Департаменты аппарата Профсоюза, региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, СМП, СКС, КСП, КН Профсоюза	В течение года

№	Мероприятие	Ответственные	Сроки
15.	Общепрофсоюзная акция «Рожденные в СССР» Чествование народных учителей СССР	Региональные (межрегиональные) организации Профсоюза	Октябрь 2023
16.	Физкультурно-образовательный фестиваль «Профсоюзное многоборье»	Меркулов О.И., Елшина Е.С., Масленникова Е.В.	Ноябрь 2023
17.	Учреждение и проведение олимпиады «Призвание – педагог» для наставников психолого-педагогических классов	Совместно с МГУ им. Ломоносова Учебный центр Профсоюза	В течение года
18.	Реализация программы «Профессиональное лидерство: ценности, компетенции, технологии» для молодых преподавателей вузов	Совместно с МГУ им. Ломоносова Учебный центр Профсоюза	В течение года
19.	III Всероссийская педагогическая мастерская для наставников психолого-педагогических классов	Совместно с ЯГПУ им. К.Д.Ушинского Романенков Е.Н.	Декабрь 2023

Информация подготовлена департаментом общего и дополнительного образования аппарата Профсоюза с участием А.В. Гудковой, председателя Самарской областной организации Профсоюза, председателя постоянной Комиссии Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования по вопросам совершенствования условий профессионального развития педагогических работников

Подписано к печати 13.02.2023 г.

Гарнитура Times New Roman.

Формат бумаги А5. Тираж 60 экз.