

Формы наставничества и модели взаимодействия наставника и наставляемого

Румянцева Татьяна Борисовна, руководитель ЦНППМ ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»

Формы наставничества педагогических работников

Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.



Форма наставничества «педагог–педагог»

Задача наставничества:

успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Главное направление наставнической деятельности профессиональная социализация наставляемого.

Модели взаимодействия

«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»

«опытный предметник – неопытный предметник»

опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету



Классический вариант поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков

«опытный педагог – молодой специалист»

«педагог-новатор – консервативный педагог»

Педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями.

Форма наставничества «педагог–педагог»

Особую роль в форме наставничества «педагог–педагог» в перспективе будут играть педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист». Одно из необходимых условий присвоения педагогу квалификационной категории «педагог-наставник» - многолетнее продуктивное участие в реализации персонализированных программ наставничества.

[Федеральный закон от 09.11.2024 N 381-ФЗ "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации"](#)

В ТК РФ закреплены гарантии для работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда.

Трудовой кодекс дополнен новой статьей, согласно положениям которой под наставничеством в сфере труда понимается выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Предусматривается, что наставничество является оплачиваемым. Содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству должны быть указаны в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому поручается наставничество.

Настоящий федеральный закон вступает в силу с 1 марта 2025 года.

9 ноября 2024 года

N 381-ФЗ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принят
Государственной Думой
29 октября 2024 года

Одобен
Советом Федерации
6 ноября 2024 года

Статья 1

Внести в главу 55 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3) изменение, дополнив ее статьей 351.8 следующего содержания:

"Статья 351.8. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда

Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам иных организаций могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня."

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 марта 2025 года.

Москва, Кремль

9 ноября 2024 года

N 381-ФЗ

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог»

Задачи реализации формы наставничества «руководитель образовательной организации – педагог»:



создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;



адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;



формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;



снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;



повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;



восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.

Форма наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»

В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней

Индивидуальная программа прохождения практики студента



Студент параллельно с теоретической частью преподавания предмета в вузе/колледже постигает на практике методику преподавания соответствующих тем в образовательной организации а также знакомится с нормативной правовой базой в сфере образования

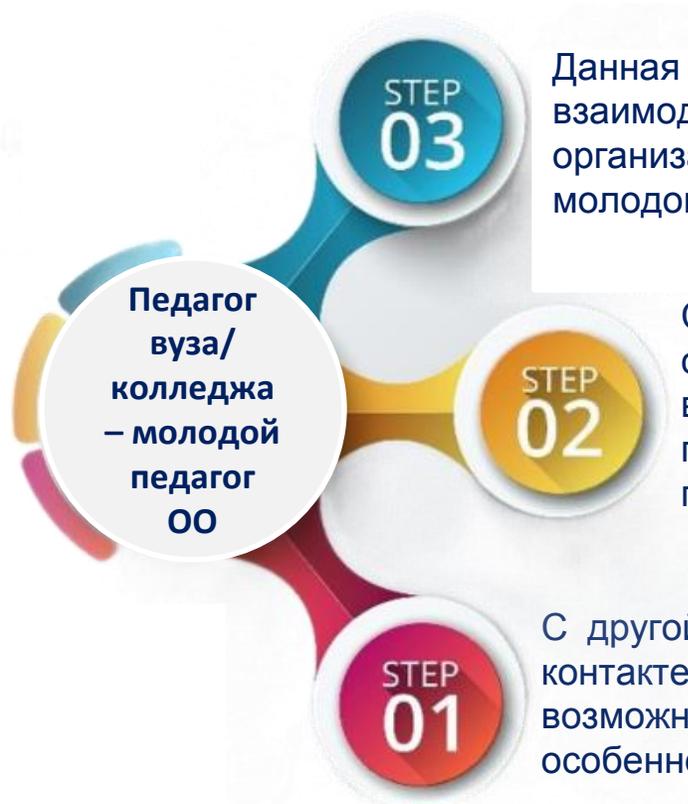
Студент участвует в подготовке и проведении различных мероприятий внеурочной и воспитательной деятельности под руководством опытного педагога-предметника, классного руководителя, знакомится с содержанием, методикой и технологиями проведения факультативов, элективных курсов, классных часов и др.

Студент осваивает практическую часть предметов общепедагогического цикла в форме проектов, исследований, написания курсовых и контрольных работ, поиска и обработки статистических, аналитических, диагностических и прочих данных на материалах образовательной организации, в которой он проходит педагогическую практику

Наставник создает условия для ознакомления студента с цифровой образовательной средой; представляет возможность (при наличии) применить свой педагогический потенциал при поддержке наставника в «Кванториуме», «Точке роста» и «IT-кубе», в других инновационных образовательных пространствах.

Форма наставничества «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»

Форма наставничества «педагог вуза/ колледжа – молодой педагог образовательной организации», призвана повысить ответственность колледжей и вузов за качество подготовки молодых специалистов для работы в системе образования, она позволит сделать процесс становления молодого профессионала непрерывным и более плавным, менее болезненным для него самого и работодателя. Для реализации данной формы наставничества в образовательной организации необходимо разработать пакет документов между образовательной организацией и педагогическим вузом/колледжем как между социальными партнерами на взаимовыгодной основе.



Данная форма наставничества осуществляется в тесном контакте и взаимодействии с педагогами-наставниками из образовательной организации, в которой начинает свою трудовую деятельность молодой педагог.

С одной стороны, такая форма наставничества дает возможность вчерашнему студенту чувствовать доброжелательную поддержку своих педагогов из вуза/колледжа, которые разделяют с ним ответственность за профессиональные компетенции, сформированные за годы базового профессионального обучения.

С другой стороны, она позволяет работодателю на доверительной основе, в контакте с педагогами вуза/колледжа лучше раскрыть потенциальные возможности и способности молодого специалиста, учесть его личностные особенности, социальные и профессиональные запросы.

Форма наставничества «социальный партнер – педагог образовательной организации»



Социальных партнеры и потенциальные наставники для педагогов СПО могут выступать:

- профессорско-преподавательский состав вузов;
- специалисты и инженерно-технические работники учреждений, предприятий, организаций, в которых студенты проходят производственную практику;
- специалисты структурных подразделений управлений силовых;
- тренерский состав детско-юношеских и взрослых спортивных обществ;
- специалисты органов социальной защиты населения, органов опеки;
- члены общественных организаций (волонтерских, РДШ, молодежного объединения «Юнармия», некоммерческой организации «Агентство развития профессионального мастерства»).



Социальные партнеры и потенциальные наставники для педагогов образовательных организаций ДО:

- деятели искусств академических, народных и прочих театров, консерваторий, филармоний, творческих союзов, творческих коллективов, иных учреждений культуры (домов культуры и творчества) и т.д.;
- сотрудники музеев, библиотек, центров военно-патриотического воспитания, члены общественных организаций;
- тренерский состав ведущих спортивных клубов;
- специалисты кванториумов, IT-кубов, кружков робототехники, образовательных центров для одаренных детей, малых академий наук;
- специалисты психолого-педагогических и медико-социальных центров.



Интересный аспект работы педагогических работников образовательных организаций с социальными партнерами – подготовка школьников к всероссийским и международным олимпиадам, которая осуществляется в тесном взаимодействии с членами оргкомитета по подготовке к международным олимпиадам и профильными вузами, структурными подразделениями Российской Академией наук и ведущих научно-исследовательских институтов.

Результаты применения разнообразных форм наставничества

-  повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
-  укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
-  улучшение психологического климата в образовательной организации;
-  повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
-  рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;
-  качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемых;
-  сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
-  повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
-  упрочение связей педагогических и прочих вузов/колледжей со школой и иными образовательными организациями;
-  рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

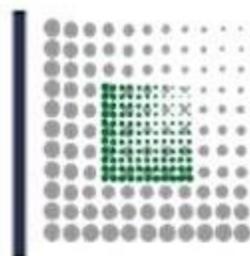
Выбор форм наставничества и моделей взаимодействия

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.



Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации





КОИРО
КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

156005, Кострома, ул. Сусанина Ивана, д. 52

тел.: (84942) 31-77-91, тел-факс: (84942)31-60-23

эл. почта: cnppm-kostroma@yandex.ru



vk.com/id705261701



