



Ставропольская краевая организация Общероссийского Профсоюза образования

Извлечение из Информационно-аналитических материалов (к августовским педагогическим совещаниям 2022 года), подготовленных Центральным Советом Общероссийского Профсоюза образования.

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 (Красноярский 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.);

✓ тьютерское сопровождения 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.

КОНТАКТЫ:

www.esur.ru

www.stvprofedu.ru

vk.com/stvprofedu