РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФИРО
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР СОЦИАЛИЗАЦИИ И ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ИНСТРУМЕНТАРИЯ ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ЦЕНТРОВ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА И ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

г. Москва

2020

УДК 371.2
ББК 74.489.478

Авторы: Тарасова Н.В., к.п.н., доцент, директор Научно-исследовательского центра социализации и персонализации образования детей; Пастухова И.П., к.п.н., доцент, заместитель директора Научно-исследовательского центра социализации и персонализации образования детей; Чигрина С.Г., старший научный сотрудник Научно-исследовательского центра социализации и персонализации образования детей.

Рецензенты:

О.И. Воленко, д.п.н., профессор, гл. научный сотрудник Учебно-научного центра приоритетных исследований и проблем подготовки научно-педагогических кадров ФГБОУ «Московский педагогический государственный университет».

Е.П. Мельникова, к.п.н., заместитель директора по контролю качества образования ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж №1»

Т19 **Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г.**

Рекомендации по применению инструментария персонифицированного сопровождения учителей общеобразовательных организаций для сотрудников центров непрерывного повышения профессионального мастерства и организаций дополнительного профессионального образования/ Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. — [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. – 94 с. – Электрон. данн. – Ссылка доступа: https://itdperspectiva.page.link/recppm

В рекомендациях наставничество рассматривается как эффективная форма персонифицированной помощи учителю; представлена общая характеристика персонифицированного сопровождения учителей; описаны организационные формы деятельности ЦНППМ и организаций ДПО по персонифицированному сопровождению учителей.

Методические рекомендации адресованы руководителям и сотрудникам ЦНППМ и организаций ДПО и помогут им ознакомиться с положительно зарекомендовавшими себя инструментами персонифицированного сопровождения учителей, оптимизированными на преодоление выявленных компетентностных дефицитов и затруднений учителей.

© Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС, 2020
© Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г., 2020
©Фото на обложке: Ihttps://www.pinterest.ru/

ISBN 978-5-88045-466-2

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 4

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ 9

II. ОБЗОР КОМПЕТЕНТНОСТНЫХ ДЕФИЦИТОВ УЧИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ И МЕТОДИК ИХ ДИАГНОСТИКИ 14

III. ОБЗОР ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФОРМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦНППМ И ОРГАНИЗАЦИЙ ДПО ПО ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ УЧИТЕЛЕЙ 19

IV. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОЙ ПОМОЩИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ 26

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 38

ЛИТЕРАТУРА 39

ЭЛЕКТРОННЫЕ РЕСУРСЫ 45

ПРИЛОЖЕНИЕ 46

Приложение 1 ГЛОССАРИЙ 46

Приложение 2 Подходы к определению понятия «наставничество» 54

Приложение 3 Лист самооценки компетентности педагога-наставника 55

Приложение 4 ПОЛОЖЕНИЕ о проведении регионального конкурса на присуждение звания 62

Приложение 5 ПОЛОЖЕНИЕ о региональном конкурсе на присвоение статуса «Учитель-методист 69

Приложение № 1 к Положению Бланк заявления 75

Приложение № 2 к Положению Представление администрации образовательной организации на участие в конкурсе на присвоение статуса «Учитель - методист» 76

Приложение № 3 к Положению Портфолио претендента на участие в конкурсе на присвоение статуса «Учитель-методист» 78

Приложение 6 Отчет-анкета наставника о результатах работы наставляемого 87

Приложение 7 Отчет-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника 88

Приложение 8 Отчет-анкета руководителя структурного подразделения об итогах наставничества 90

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня одновременно с ростом социальной роли учителя отмечается возрастание требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции. Ярко эта необходимость проявилась в период пандемии коронавирусной инфекции, когда учителя были вынуждены в экстренном порядке перестраивать свою деятельность и не всегда успешно с этим справлялись. В ходе различных мониторинговых исследований были выявлены затруднения по использованию информационно-коммуникационных технологий обучения и современных гаджетов; организации онлайн-обучения; осуществления взаимодействия с учащимися в дистанционном режиме; управлении самостоятельной учебной работой и многие другие.

Определенные требования к профессионализму личности и деятельности педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарта педагога[1] Учитель, согласно этим документам, должен быть компетентным в области обучения, воспитания и развития учащихся; взаимодействия с субъектами образования, формирования образовательной среды, инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что далеко не все педагогические работники имеют эти компетентности, испытывая различные компетентностные дефициты, поле которых достаточно обширно, хотя это и не означает, что весь их спектр испытывает каждый конкретный педагог. Выявление и преодоление этих дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.»[2] и задач национального проекта «Образование»[3], оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования.

Сегодня стало очевидным, что разные категории педагогов в условиях неопределенности, изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед технически и технологически более

[1] Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 5 августа 2016 г. – URL: https://base.garant.ru/70535556/#friends (дата обращения: 02.05.2020 г.).
[2] http://dz-online.ru/article/6506/ (дата обращения: 03.05.2020 г.).
[3] https://strategy24.ru/rf/education/projects/natsionalnyy-proekt-obrazovanie (дата обращения: 01.04.2020 г.).

оснащенным новым поколением, нуждаются в различных формах персонифицированной методической и психолого-педагогической помощи.

В системе методической работы и повышения квалификации персонификация явилась закономерным откликом на процесс диверсификации профессионального образования (в том числе, дополнительного профессионального образования), необходимости удовлетворять индивидуальные запросы педагогов, обусловленные результатами оценки (самооценки) их квалификации и компетентности. Для этого может использоваться и традиционный, и инновационный инструментарий: обмен опытом, тренинги, коучинг, взаимопосещения уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и пр. При этом наставничество может и должно занять достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче в новых формах накопленного опыта. По мнению и ученых, и специалистов дополнительного профессионального образования и практиков, наставничество является наиболее эффективной формой персонифицированного сопровождения педагогов.

Традиционно наставничество трактовалось как специфический социальный институт, призванный обеспечивать преемственность поколений посредством ускорения передачи социального и/или профессионального опыта. В системе образования институт наставничества практиковался с советских времен в отношении выпускников педагогических вузов и училищ, их адаптации и закреплении в школе.

Преимущественно в этом ключе наставничество рассматривается и сегодня в ряде государственных документов, которые позиционируют этот социальный институт как необходимый и эффективный для решения воспитательных, дидактических и профессиональных задач. Так, в «Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов», утвержденной Президентом РФ 03.04.2012 №Пр-827[4] было указано на необходимость наставничества детей и молодежи.

В 2013 г. на совместном заседании Госсовета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития был поднят вопрос о возрождении института наставничества[5], Минтруда и социальной защиты РФ подготовлен методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе[6].

[4] https://legalacts.ru/doc/kontseptsija-obshchenatsionalnoi-sistemy-vyjavlenija-i-razvitija-molodykh/ (дата обращения 02.10.2020 г.)
[5] http://www.kremlin.ru/events/president/news/19882 (дата обращения 25.09.2020 г.)
[6] https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/7 (дата обращения 02.10.2020 г.)

Агентством стратегических инициатив (АСИ) в 2018 г. был запущен системный проект по созданию школы наставничества для молодежи, разработке комплексной образовательной программы для наставников, тиражирование лучших практик наставничества и создание системы мотивации наставничества. АСИ провел Всероссийский форум «Наставник» (13 – 15. 02. 2018 г.)[7], итогом которого стали соответствующие поручения Президента РФ[8].

Современное значение наставничества в образовании отражено в Атласе новых профессий – альманахе перспективных на 15 – 20 лет отраслей и профессий[9], в котором в разделе «Образование» указаны профессии, так или иначе связанные с наставничеством – модератор, ментор стартапов, тьютор, организатор проектного обучения.

На выполнение педагогами функций наставничества (оказание помощи обучающимся, проведение индивидуальных консультаций, социально-педагогическая поддержка обучающихся и родителей, тьюторство и пр.) ориентирован Профессиональный стандарт педагога, утвержденный Минтруда и социальной защиты РФ 18.10.2013 г. №544н[10].

Национальный проект «Образование», включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», также содержит вопросы осуществления наставничества[11]. Квинтэссенция идей наставничества в образовании представлена в «Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным общеобразовательным и программам СПО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»[12].

Поле проблем и затруднений педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие. Причем, хотя степень интенсивности структурных

---

[7] https://leader-id.ru/specials/forum_nastavnik_2018 (дата обращения 25.09.2020 г.)
[8] http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/56932 (дата обращения 25.09.2020 г.)
[9] http://atlas100.ru/catalog/ (дата обращения 03.10.2020 г.)
[10] https://base.garant.ru/70535556/ (дата обращения 25.09.2020 г.)
[11] https://edu.gov.ru/national-project (дата обращения 25.09.2020 г.)
[1212] http://k-obr.spb.ru/media/content/docs/5701/%D0%A6%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C._5.12.2019_%D0%B4%D0%BB%D1%8F_%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%81%D1%8B%D0%BB%D0%BA%D0%B8.pdf (Дата обращения 27.09.2020 г.)

компонентов такого проблемного поля различна, все они значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности школы.

Как следует из данных исследования, проведенного в 2019 г. Научно-исследовательским центром социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС, учителя всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в персонифицированном методическом сопровождении. Безусловно, более всего – молодые педагоги до 25 лет и учителя без педагогического образования и прошедшие курсы профессиональной переподготовки. При этом 62,7% педагогических работников считают необходимым институт наставничества; 19,7% учителей признали, что нуждаются в наставнике, а 25,9% готовы стать наставниками для своих коллег. Таким образом, наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой школы.

Анализ практики персонифицированного сопровождения учителей общеобразовательных организаций свидетельствует о том, что формирование его системы требует создания комплекса условий: нормативных, организационных, кадровых, материальных, финансовых, психологических. Эффективность многих из них обусловлена возможностью получить своевременную и полноценную помощь от компетентных организаций. осуществляющих правовую, научную, методическую и прочие виды поддержки. Среди них важное место занимают центры непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и организации дополнительного профессионального образования, которые в процессе централизации региональных методических ресурсов формируют единое методическое пространство, обеспечивающее систематическое и системное профессиональное развитие педагогов.

Центры непрерывного развития профессионального мастерства (далее – ЦНППМ), организованные по модели «стандарт», они, как динамичные методические системы[13], реализуют новые форматы повышения профессионального мастерства и обеспечения профессионального роста педагогических работников, используя профессиональный ресурс образовательных организаций для «горизонтального обучения», наставничество, супервизии, коучинг, тьюторство, индивидуальные образовательные маршруты, эксклюзивные образовательные программы, стажировки, конкурсы профессионального мастерства и пр. При этом специалистами Центров осуществляется диагностика

[13] Методические рекомендации по созданию и обеспечению функционирования центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование». – http://docs.cntd.ru/document/561251520 (дата обращения 08.10.2020)

профессиональной компетентности педагогов, добровольная независимая оценка профессиональных квалификаций, изучение запросов учителей и определяется проблемное поле их профессиональных затруднений и компетентостных дефицитов. На этой основе формируется открытое образовательное пространство профессионального роста педагогических работников с учетом анализа результатов диагностики и с использованием инструментов очного и дистанционного формата.

Как отмечается в «Концепции региональной сети центров непрерывного повышения профессионального мастерства», сочетание традиционных и новых инструментов методического сопровождения наиболее эффективно осуществляется в рамках матричной структуры построения на основе линейно-функционального и проектного управления. В этом случае ЦНППМ, по сути дела, выполняют функции своеобразного диспетчера, посредника между педагогами и организациями дополнительного профессионального образования (ДПО), как государственными, так и негосударственными[14]. Очевидно, что гибкость и динамичность реагирования на запросы и профессиональные (компетентностные) дефициты педагогических работников, интеграция ресурсов позволят оптимально решить задачи национального проекта «Образование».

Потребность в обобщении и диссеминации опыта персонифицированного сопровождения педагогических работников обусловила создание данных методических рекомендаций, которые раскрывают такие аспекты, как:

- общая характеристика персонифицированного сопровождения учителей;
- обзор компетентностных дефицитов учителей и методик их диагностики;
- организационные формы деятельности ЦНППМ и организаций ДПО по персонифицированному сопровождению учителей;
- наставничество как эффективная форма персонифицированной помощи учителю;

Методические рекомендации адресованы руководителям и сотрудникам ЦНППМ и организаций ДПО и помогут им ознакомиться с положительно зарекомендовавших себя, инструментами персонифицированного сопровождения учителей, оптимизированными на преодоление выявленных компетентностных дефицитов и затруднений учителей.

Методические рекомендации составлены на основе изучения опыта персонифицированного сопровождения педагогических работников, представленного в публикациях, а также сетевой экспериментальной площадки ФИРО РАНХиГС

[14]https://tf.lunn.ru/konczepcziya-regionalnoj-seti-czentrov-nepreryvnogo-povysheniya-professionalnogo-masterstva/(дата обращения 07.10.2020 г.)

«Индивидуальная программа развития педагога и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций в условиях введения профессионального стандарта», объединившей 37 образовательных организаций из 10 регионов Российской Федерации.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ

Не требует специальных доказательств утверждение, что преодоление выявленных компетентностных дефицитов педагогов общеобразовательной школы возможно при условии системной работы по выявлению причин их возникновения, разработки диагностического инструментария и осуществлении методического сопровождения. Причем речь идет, в первую очередь, о персонифицированном сопровождении учителей.

Проблема персонификации образования всех уровней стала все чаще подниматься в педагогической науке и в деятельности образовательных организаций, хотя сам термин «персонификация» пришел в сферу образования сравнительно недавно. Интенсивнее всего понятие «персонификация» и производные от него глаголы и прилагательные использовались в лингвистике, биологии, психологии, философии, медицине, экономике и менеджменте. В отечественную психологию понятие «персонализация» ввел В.А. Петровский, рассматривавший его как процесс деятельности, в котором человек выступает как личность, транслируя другим свою индивидуальность[15]. Значительный вклад в психологическое обоснование методов персонификации образования, способствующих перенесению «центра тяжести» в обучении на внутренние психологические процессы, интерпретацию полученного опыта и создание нового, на самопонимание, самооценку, самопрогнозирование личности, т.е. «открытие себя», внес И. С. Кон[16].

В образовании в персонифицированном контексте рассматриваются личности учителя, обучающихся и их взаимодействие (В.В. Афанасьев, В.Ф. Габдулхаков, И.Ю. Гутник, В.Г. Ерыкова, И.С. Казакова, В.Е. Писарев, В.В. Сериков и др.) Причем часто наряду с термином «персонифицированный подход в образовании (обучении)» в качестве синонимов употребляются термины «индивидуализированный подход», «дифференцированный подход», «личностно-ориентированный подход», «субъектно-

[15] Петровский В.А. Логика «Я»: персонологическая перспектива: монография. – М.: Изд-во САМГУ, 2009. – 303 с.
[16] Кон И.С. В поисках себя: Личность и ее самосознание. – М.: Политиздат, 1984. – 335 с.

ориентированный подход». Тем не менее, все эти подходы объединяет понятие «личность» и рассмотрение субъектов образования через призму «персонификации педагогических отношений». Ближе всего по смысловой нагрузке оказываются понятия «персонификация» и «индивидуализация», поскольку оба они понимаются как проектирование и реализация индивидуального (персонального) пути обучения (развития) с учетом способностей, интересов, потребностей и проблем личности.

Следует отметить, что «индивидуализация» и «индивидуальный подход», хотя часто и используются как синонимы, несут разную смысловую нагрузку. Продемонстрируем это на следующем примере. Сущность, признаки, классификации современных педагогических технологий, очевидно, должны знать все педагогические работники. Каким образом будет осуществлено изучение этих вопросов в системе дополнительного профессионального образования на основе индивидуального подхода, зависит от выявленного уровня знаний обучающихся по соответствующим программам ДПО и имеющихся условий обучения. Для начинающих педагогов может быть организовано углубленное изучение основ технологизации обучения; для имеющих необходимую методологическую базу – предоставлены возможности ознакомиться с теоретическим материалом самостоятельно; опытные учителя могут дать для остальных слушателей мастер-класс с последующим обсуждением его теоретических аспектов. Индивидуализация же предполагает, что все педагоги – принципиально разные как личности, следовательно, они имеют право на индивидуальное (персонифицированное) содержание методического сопровождения и дополнительного профессионального образования. По сути, это означает, с одной стороны, отказ от того, что все педагогические работники должны обучаться одному и тому же, с другой, – актуализируют проблему их персонифицированного научно-методического сопровождения.

Следует отметить, что не только российский, но и зарубежный опыт свидетельствуют о том, что реализация персонифицированного подхода в повышении профессионального мастерства учителей является довольно сложной проблемой. Так, данные TALIS (2009) говорят о том, что 44% учителей, участвовавших в процедурах оценки квалификации, не получили никаких рекомендаций по повышению квалификации. Лишь 56,6% указали, что на основе выявленных компетентностных дефицитов обязательно (как правило) организуется повышение квалификации[17].

[17] Learning about teaching: Initial Findings from the Measures of Effective Teaching Project: Policy Brief: MET project. Bill & Melinda Gates Foundation. Seattle, WA: Bill & Melinda Gates Foundation, 2010. 7 p.16.

Лучшие практики персонификации подготовки и повышения квалификации учителей основываются на положениях личностно-ориентированного и индивидуализированного подходов в образовании, а именно:

- превалировании интересов и запросов, обучающихся над заданной извне образовательной и/или учебной программой;

- вариативности и индивидуализации содержания образования;

- направленность технологий обучения на самореализацию, саморазвитие и самообразование;

- доминирование сотворчества, сотрудничества, диалога над «схематизмом» и монологом.

Именно персонифицированный подход должен быть основным при сопровождении учителей общеобразовательной школы с учетом выявленных компетентностных дефицитов и требований профессионального стандарта педагога.

Содержание персонифицированного сопровождения учителей, в контексте педагогической концепции обратных связей (Л.И.Фишман [68]), заключается в переводе внешних обратных связей субъектов сопровождения во внутренние обратные связи сопровождаемых; в чередовании действий по организации деятельности сопровождаемых и внешней оценке ее хода и результатов; в оказании необходимой и достаточной помощи педагогам в проектировании, осуществлении и анализе образовательного процесса. Это содержание реализуется различными средствами и методами в открытом личностно-профессиональном общении, рефлексивном осмыслении процесса и результатов педагогической деятельности.

Персонифицированное сопровождение учителей, по своей сути, должно представлять собой систему методической деятельности всего педагогического коллектива, обеспечивающую создание необходимых организационно-педагогических, психологических и прочих условий для полноценного функционирования образовательной организации в целом и каждого педагога в отдельности. Структура этой системы включает такие взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как:

- диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов учителей в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС ОО в целостном образовательном процессе;

- анализ, идентификация и осознание учителями профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;

- поиск и реализацию оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;

- оказание различных видов персонифицированной помощи учителям (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

Наличие такой системы позволяет избежать формального сообщения нуждающимся в конкретной помощи педагогическим работникам информации об актуальных проблемах, тенденциях, инновациях в общем образовании; прогрессивных образовательных практиках. Рост профессионального мастерства педагога становится реальным, поскольку осуществляется диагностика и оценка качества его работы; выявляются профессиональные лакуны, выбираются оптимальные персонифицированные пути их ликвидации. Однако данная система будет эффективной в том случае, если:

- основывается на методологии рефлексивного отношения к профессиональной деятельности и положениях персонологии;

- диагностика и анализ профессиональных проблем, затруднений и дефицитов осуществляется учителем системно и систематически, как обязательное трудовое действие;

- существуют и функционируют механизмы мониторинга и объективации профессиональных ресурсов, а также проблем, затруднений, дефицитов учителей и способов их преодоления, как на уровне образовательной организации, так и организаций ДПО, научно-исследовательских учреждений. Такими механизмами, могу быть, например, шкалы наивысших и минимальных возможностей педагогов школы, индивидуальные планы профессионального развития учителя, программы наставничества, задающие содержание и вектор позитивных изменений в деятельности каждого учителя и в образовательной среде школы в целом.

Система персонифицированного сопровождения может функционировать по различным *моделям*, среди которых в качестве базовых выделяют комплиментарную, вытесняющую модели и горизонтальное обучение (О.В. Певзнер [58]), различающиеся содержанием и характером действий в отношении существующих стратегий профессиональной деятельности учителей.

Комплиментарная модель сопровождения не предполагает изменения педагогической стратегии учителя, а расширяет, обогащает его поведенческий репертуар и профессионально-методический арсенал за счет внесения в деятельность новых элементов, формирования дополнительных компетенций, восполнения выявленных

компетентностных дефицитов и корректировки негативных личностных профессиональных установок.

Вытесняющая модель сопровождения предполагает полную или частичную замену присущих педагогу негативных личностных установок и профессиональной стратегии, не отвечающих по ключевым характеристикам требованиям ФГОС, профессионального стандарта, решаемым образовательным задачам и приводящих к возникновению конфликтных ситуаций, ограничению возможностей учителя.

Горизонтальное обучение (система P2P) представляет по своей сути повышение квалификации и сопровождение учителя без отрыва от работы. Причем эта модель может реализовываться как краткосрочное (консультирование, практикум, тренинг, мастер-класс и т.п.) и пролонгированное (наставничество, менторинг, тьюторство, супервизия и др.) сопровождение.

Данная классификация моделей сопровождения является в определенной мере условной, и указанные модели используются на практике в различных сочетаниях в отношении разных педагогов. К тому же каждая из них может реализовываться на трех *уровнях:* надпредметном, предметном и личностном. *Надпредметный* уровень сопровождения предполагает восполнение профессиональных (компетенностных) дефицитов в области методологии и теории образования; *предметный* – преподаваемой учебной дисциплины; *личностный* – психологического, эмоционального, душевного здоровья учителя.

В рамках каждой модели и на каждом уровне персонифицированное сопровождение реализуется в школах, ЦНППМ и организациях ДПО с помощью широкого спектра организационных форм и методов в соответствии с действующими нормативно-правовыми документами и локальными актами, а также на основе анализа результатов мониторинговых и диагностических исследований. Причем ЦНППМ часто являются координаторами этой работы, выполняя диагностические, мониторинговые, аналитические, дидактические, консультационные, научно-исследовательские функции.

II. ОБЗОР КОМПЕТЕНТНОСТНЫХ ДЕФИЦИТОВ УЧИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ И МЕТОДИК ИХ ДИАГНОСТИКИ

Неотъемлемым компонентом системы персонифицированного сопровождения учителей общеобразовательной школы является диагностика имеющихся у них компетентностных дефицитов. Анализ используемых в этих целях методик позволяет выделить следующие их группы.

- общепедагогические методы диагностики (методы опроса, наблюдение, анализ продуктов профессиональной деятельности и документации и пр.);
- методы самоанализа и самооценки профессиональной деятельности (анкетирование, карты самооценки, карты затруднений и пр.);
- методы экспертной оценки и анализа профессиональной деятельности (тесты, профессиональные задачи, кейсы и пр.);
- методы мониторинга профессиональной деятельности (карты наблюдения, посещения уроков, диагностические работы с использованием оценочных инструментов и пр.);
- задания в автоматизированной системе на базе СДО Moodle для диагностики дефицитов в области различных компетентностей.

Кроме того, весь широкий спектр диагностических методик в зависимости от решаемых исследователями (управленцами) задач подразделяют на:

- неэкспериментальные, с помощью которых выявляют наличие или отсутствие какого-либо качества, свойства, компетентности, затруднения и пр. (анкетирование, наблюдение, беседа);
- диагностические, направленные на получение количественной информации по измеряемому критерию (шкалирование, тестирование);
- экспериментальные, используемые для объяснения тех или иных педагогических или психологических явлений (эксперимент);
- формирующие, нацеленные на выявление ресурсов профессионального развития (анализ, прогнозирование, обсуждение результатов).

В научных исследованиях и многочисленных методических рекомендациях (Л.О. Денищева [55], А.А. Марголис [37], О.В. Темняткина [65], В.Д. Шадриков [46] и др.) содержатся описания различных методик диагностики и оценки профессионализма учителей общеобразовательных школ, в частности:

- методологической, методической и психолого-педагогической компетентности;

- деловых и профессионально значимых личностных качеств педагогов;

- эффективности использования педагогических технологий (технологической компетентности);

- профессиональной мотивации, включая мотивации на самосовершенствование и профессиональное развитие;

- коммуникативной компетентности и эффективности педагогического взаимодействия с субъектами образования;

- социально-ценностных и профессиональных установок и пр.

Как свидетельствует ‘этот, далеко неполный, перечень, выявление профессиональных (компетентностных) дефицитов учителей осуществляется точечно и, чаще всего, без «привязки» к профессиональному стандарту педагога. Очевидно, получение более или менее полноценной информации о профессиональных лакунах в данном случае вряд ли возможно, а, следовательно, возникают сложности и при организации персонифицированного сопровождения педагогических работников. В связи с этим актуальность приобретают комплексные методики диагностики компетентностных дефицитов учителей, разработанные на основе профессионального стандарта педагога (приложение 3). Анализ данных, получаемых с помощью таких методик, позволяет проектировать соответствующие модели персонифицированного сопровождения учителей, включая наставничество, с учетом региональных и институциональных особенностей образовательных организаций.

Обзор компетентностных дефицитов учителей общеобразовательной школы**,** представленный в данных рекомендациях, составлен по результатам диагностического исследования, проведенного Центром социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. Для проведения данного исследования было разработано две методики. Первая – для самооценки готовности учителей работать в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и потребности в индивидуальной научно-методической помощи. Вторая – для экспертной оценки уровня компетентности учителей общеобразовательной школы по двум группам: наставники и наставляемые.

При разработке методики самооценки готовности учителей работать в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и потребности в индивидуальной научно-методической помощи в качестве критериев оценки выступали трудовые функции (ТФ) педагога, определенные профессиональным стандартом педагога:

- общепедагогическая функция. Обучение;

- воспитательная деятельность;

- развивающая деятельность.

Показатели каждого из этих критериев соответствуют трудовым действиям указанных трудовых функций. Таким образом, в методике была обеспечена полнота и надежность критериев и показателей оценки.

Оценка готовности работать в соответствии с профстандартом педагога осуществлялась самими учителями по уровням: «готов в полной мере», «готов в основном», «не готов». Потребность в персонифицированной научно-методической помощи в выполнении каждого из трудовых действий оценивалась респондентами по уровням: «могу оказать помощь другим», «нуждаюсь в помощи по отдельным вопросам», «не нуждаюсь в помощи».

В самооценке по первой методике приняли участие 1158 учителей из 29 общеобразовательных школ 10 субъектов РФ, являющихся участниками сетевой экспериментальной площадки ФИРО РАНХиГС. Репрезентативность выборки обеспечена тем, что в ней воспроизведены основные характеристики учителей общеобразовательных школ: все преподаваемые предметные области общего образования; педагогический стаж, возраст. Кроме того, в выборке представлены группы учителей, как из городских, так и сельских школ.

Результаты самооценки были проанализированы по критериям: «Общепедагогическая функция. Обучение», «Воспитательная деятельность» и «Развивающая деятельность».

Обобщенные результаты диагностического исследования свидетельствуют о том, что в *персонифицированном* сопровождении по отдельным аспектам выполнения трудовых функций профессионального стандарта нуждаются большинство педагогов, независимо от возраста, сажа работы и преподаваемого предмета. Так, при выполнении ТФ «Общепедагогическая функция. Обучение» потребность в тех или иных видах помощи испытывают 47% опрошенных учителей; ТФ «Воспитательная деятельность» – 52,4%, ТФ «Развивающая деятельность» – 63,2%.

Таким образом, первым направлением персонифицированного сопровождения профессиональной деятельности учителей общеобразовательных школ должна стать дифференциация содержания, форм и методов оказываемой им методической помощи, поддержки и обеспечения в соответствии со спецификой трудовых функций.

Более всего в различных видах помощи нуждаются педагоги двух возрастных групп: до 25 лет и 25 – 35 лет (соответственно – 34,6% и 36,3%). Примечательно то, что именно развивающая деятельность представляет для учителей этого возраста наибольшую

сложность. Хотя следует отметить, что выполнение этой трудовой функции не вызывает серьезных затруднений только у учителей 36 – 45 лет. Они же в большей мере, чем педагоги других возрастных групп, готовы к тому, чтобы оказать методическую помощь коллегам по этому направлению (14,7%). Можно предположить, что в данном случае свое влияние оказал временной фактор. Учителя этой возрастной группы учились в общеобразовательной школе в период бурного развития инновационной и экспериментальной деятельности, целью которой, в первую очередь, было развитие личности и интеллекта учащихся.

Наиболее высокий уровень потребности в методической помощи по всем трем трудовым функциям испытывают учителя, имеющие стаж работы до 5 лет (41,3%). Следует отметить, что данную группу составляют не только недавние выпускники педагогических профессиональных вузов и колледжей, но и учителя, пришедшие в общеобразовательную школу, не имея профильного педагогического образования и прошедшие курсы профессиональной переподготовки (учителя ОБЖ, технологии, иностранного языка). Высокий уровень потребности в методической помощи отмечается также у учителей, имеющих стаж от 5 до 10 лет (34,3%). Можно предположить, что это – следствие снижения качества педагогического образования, что является, по своей сути, корневой проблемой профессиональной деятельности школьных учителей.

Вторым направлением персонифицированного сопровождения профессиональной деятельности учителей общеобразовательных школ должна стать дифференциация содержания, форм и методов методической помощи, поддержки и обеспечения педагогов с учетом их возраста, стажа работы и преподаваемой предметной области.

Важно, что 62,7% респондентов считают необходимым осуществление в школе наставничества. 19,7% учителей признали, что нуждаются в наставнике. 25,9% готовы стать наставниками для своих коллег.

Третьим направлением персонифицированного сопровождения профессиональной деятельности учителей является методическая помощь, поддержка и обеспечение руководящих и педагогических работников образовательных организаций, в которых формируется система наставничества, включая вопросы его нормативного обеспечения, отбор и обучение наставников и пр.

Четвертое направление персонифицированного сопровождения профессиональной деятельности учителей связано с проблемой реализации индивидуальных маршрутов профессионального роста. Считают возможным в школе реализовать индивидуальные маршруты профессионального роста 46,7% педагогов, а 24,2% осознают потребность в

такой форме научно-методического сопровождения. Вместе с тем, сомневающихся в возможности ее практической реализации 8,7%, а 30,7% учителей вообще не испытывают потребности в индивидуальном маршруте собственного профессионального роста.

Пятое направление персонифицированного сопровождения профессиональной деятельности учителей связано с индивидуализацией методической помощи и поддержки педагогов в восполнении профессиональных (компетентностных) дефицитов, необходимых для решения конкретных образовательных задач в соответствии с установленными в профессиональном стандарте трудовыми функциями и трудовыми действиями. Проиллюстрируем это на примере трудовой функции «Общепедагогическая функция. Обучение». Так, 48,6 % учителей считают, что они в полной мере готовы к выполнению этой трудовой функции. Вместе с тем 46,3% указали, что им нужна индивидуальная помощь, о чем свидетельствует рейтинг трудовых действий, по которым у педагогов возникают различные затруднения:

- систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению (52%);
- разработка и реализация учебных программ в рамках основной общеобразовательной программы (50,8%);
- осуществление профессиональной деятельности в соответствии с ФГОС ОО соответствующего уровня (48,6%);
- формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (47,9%);
- формирование мотивации к обучению (45,5%);
- формирование универсальных учебных действий (44,4%);
- организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися (43,4%);
- планирование и проведение учебных занятий в соответствии с ФГОС ОО (36,9 %).

Очевидно, что в каждом конкретном случае необходимо выяснять, по каким именно аспектам выполнения трудовых действий у учителя возникают затруднения, и в какой форме ему лучше помочь. Несмотря на то, что по каждому из обозначенных действий в школах проводятся педагогические советы, методические семинары, они в силу своего коллективного характера не могут в полной мере восполнить реальные профессиональные дефициты педагога. А это означает, что *шестым направлением научно-методического сопровождения профессиональной деятельности учителя является*

формирование системы диагностики и мониторинга профессиональных дефицитов, что требует разработки удобного, нетрудоемкого и проективного инструментария.

Безусловно, в рекомендациях представлены лишь обобщенные данные о профессиональных (компетентностных) дефицитах педагогических работников и выделены в результате их анализа основные направления научно-методического сопровождения профессиональной деятельности учителя, выступающие в качестве ориентира для деятельности ЦНППМ и организаций ДПО. Они обязательно должны конкретизироваться в соответствии с региональными мониторинговыми исследованиями, проводимыми совместно с научно-исследовательскими учреждениями.

III. ОБЗОР ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФОРМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦНППМ И ОРГАНИЗАЦИЙ ДПО ПО ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ УЧИТЕЛЕЙ

Миссия ЦНППМ и организаций ДПО заключается в создании условий для непрерывной актуализации и расширения знаний, совершенствования компетенций в течение всего периода профессиональной деятельности учителя. Для этого на их базе демонстрируются лучшие образовательные практики, образцы решения сложных педагогических задач в динамично изменяющихся условиях жизни и труда, выполнения новых трудовых функций и видов деятельности. При этом используется широкий спектр современных форм и методов: мастер-классы, тренинги, коучинг, менторинг, модерирование, супервизии, наставничество и др. Характеристика некоторых из них представлена в данных методических рекомендациях. Причем, учитывая, что в настоящее время особое значение придается формированию в образовательных организациях системы наставничества, этой форме персонифицированного сопровождения учителей посвящен отдельный раздел рекомендаций.

Коучинг, хотя и довольно новая форма адаптации сотрудников, сегодня часто используется в кадровой работе в различных производственных сферах. Следует отметить, что он по-разному определяется в специальной литературе: и как разновидность консультирования, и как процесс стимулирования рефлексии и творчества работников, раскрытия их потенциала[18].

По своей цели коучинг направлен не на информирование и формирование профессиональных умений и компетенций, а, преимущественно, на активизацию процессов саморазвития и самообучения. Для этого независимым специалистом (коучем)

[18] https://studme.org/136560/psihologiya/primery_opredeleniy_kouchinga (дата обращения 04.10.2020 г.)

осуществляется постоянная обратная связь работнику (клиенту) в процессе развивающего диалога и совместного анализа профессиональных или жизненных ситуаций и проблем, переосмысления имеющегося опыта, исследования внутренних и внешних ресурсов, пробных действий, прояснения и самоопределения жизненной позиции, намерений, интересов, целей и планов [19].

Менторинг широко распространен в кадровой работе в европейских странах и США. Как правило, зарубежные источники определяют его как процесс (действия) по оказанию помощи младшим и/или менее опытным коллегам помощи в профессиональной деятельности и образовании, способ интеграции новичка в профессиональную среду и создания условий для его роста. По своей сути, менторинг интегрирует характеристики коучинга и обучения (Е.В. Воробьева [11], Й. Даммерер [18], Е.А. Дудина [23], М.В. Зембицкая [25], Т. Лучкина [36] и др.). В нем сохраняется значение и принципы продуктивного диалога и обратной связи, но добавляется деятельность по формированию у работника (работников) определенной теоретической базы.

Ментор – специалист с профессиональным опытом, оказывает помощь менти (обучающнмуся, протеже) в определенный период времени, излагая теоретические положения и демонстрируя затем пример, образец действий. Потом менти выполняет задание и получает соответствующую обратную связь. При этом ментор не просто сообщает необходимую информацию, а мотивирует своего подопечного, используя определенные ключевые фразы. Например, «Я говорю, а делаете Вы сами», «Я открываю Вам определенные двери …», «Я знаю, как это сделать, но давайте вместе поищем решение для Вашего случая» и т.п. Важно то, что такой диалог оказывается взаимовыгодным и для ментора, и для менти.

Менторинг используется не только в корпоративном обучении фирм, но и в системе образования как способ подготовки педагогов и достижения ими профессиональных задач в определенных обстоятельствах.

Исследователи отмечают, что менторинг, практикуемый в зарубежной практике, и наставничество, распространенное в России, хотя и близки по целям и своей сущности, все-таки имеют различия, обусловленные особенностями систем образования и подходов к педагогической деятельности. В частности, российские модели наставничества в большей степени формализованы, нормированы и содержат больше ограничений. Менторинг в этом отношении менее формализован, но не всегда выполняет функции

[19]Казарин М. Адаптация персонала: наставничество и коучинг. – URL: https://kazarin.clan.su/publ/1-1-0-13 (дата обращения 04.10.2020 г.); Кларин М. В. Новая развивающая практика — коучинг. Новая профессия — коуч //Образовательные технологии. – 2014.– № 1. – С. 71—80.

психологической поддержки и, в большинстве случаев, носит разовый характер[20]. Но и западные, и российские ученые и практики считают, что менторинг оказывает положительное влияние на образовательный процесс и его результаты.

Модерирование является одной из самых распространенных форм управления обсуждением научно-практических вопросов и проблем образования в форматах офлайн и онлайн. Цель модерирования – организовать процесс эффективной групповой коммуникации с учетом особенностей этих форматов. Но в обоих случаях модератор, будучи компетентным посредником, призван подключить всех участников к обсуждению, не дать уйти от тематического русла и сконцентрироваться на сути проблемы.

В настоящее время в системе сопровождения профессиональной деятельности педагогов широко используются возможности социальных сетей, онлайн-конференций, профессиональных встреч, мастер-классов и пр. Существует множество сайтов, интернет-ресурсов, блогов, на которых педагог может получить ответ на интересующий его вопрос, не стесняясь своей некомпетентности. Естественно, что это повышает потребность в качественном модерировании, которое должно отвечать таким *принципам*, как: систематичность, структурность, прозрачность, тактичность. Несоблюдение данных принципов приводит к тому, что модерируемая площадка рискует наполниться спамом, ссылками на сомнительные ссылки.

Практика показывает, что существуют следующие *виды модерации*: предварительная (премодерация), постмодерация, автоматическая модерация, модерация конфликтов. Назначение предварительной модерации – проверка материала перед публикацией, осуществление контроля качества контента на ресурсе и применение ограничительных мер в отношении нарушителей его правил. Постмодерация состоит в проверке контента после его размещения на ресурсе, оперативной коммуникации пользователей. Автоматическая модерация осуществляется посредством фильтров и программ, проверяющих контент по соответствующим критериям. Иногда к автоматической модерации привлекают самих пользователей, предлагая им оценить качество и практическую пользу тех или иных материалов. Модерация конфликтов организуется в случае жалоб пользователей интернет-ресурса.

Модератор играет важную роль в каждом из указанных видов модерации, являясь помощником администратора, осуществляющим связь между ним и пользователями. Он имеет перечень прав и обязанностей, для реализации которых должен обладать определенными *качествами:* компетентностью в соответствующей области научного

[20] https://imcoach.su/kouching_mentoring_nastavnichestvo_skhodstva_i_razlichiya

знания и веб-программировании, способностью оперативно разрешать возникающие проблемы и конфликтные ситуации, вести продуктивное общение с пользователями.

Типовыми *правами* модератора являются: редактирование и удаление сообщений; блокировка и удаление отдельных аккаунтов; ограничение прав отдельных пользователей; передача полномочий другому модератору; формулирование предложений по улучшению площадки.

В *обязанности* модератора входит: анонс мероприятий на форуме; уведомление пользователей о событиях и изменениях на площадке; отслеживание тематики сообщений; перемещение постов при необходимости в другие разделы; создание новых разделов, удаление ненужной рекламы и спама; соблюдение конфиденциальности информации пользователей, сбор статистики[21].

Следует отметить, что модерирование не привносит нового в деятельность педагога, а лишь подводит его к принятию оптимального профессионального решения, раскрепощению своих внутренних возможностей, выявлению нереализованных умений содействует тому, чтобы потенциальное сделать актуальным, важно и то, что благодаря модерированию индивидуально значимый опыт, личностные достижения становятся уже коллективно значимыми.

Консультирование, пожалуй, одна из самых распространенных форм организации персонифицированного сопровождения учителей. При этом консультация позиционируется как:

- обсуждение со специалистом (психологом, юристом и др.) какого-либо важного практического вопроса;
- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи;
- непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;
- вид планового занятия с учителем или группой педагогов по определенной теме;
-учреждение, его структурное подразделение (консалтинговый центр), оказывающее ту или иную научную или практическую помощь.

При этом консультант может выступать в разных *ролях*:

- эксперта, оценивающего результаты деятельности и на этой основе дающего практические советы;
- диагноста, помогающего выявить причины профессиональных неудач;

[21] https://www.calltouch.ru/glossary/moderatsiya-chto-eto-takoe-i-gde-primenyaetsya/ (дата обращения: 14.10.2020 г.)

- ментора (наставника), демонстрирующего способ решения профессиональной задачи и др.

В любом случае, консультирование, во-первых, сосредоточено на конкретной проблеме, во-вторых, часто осуществляется с привлечением внешних кадровых ресурсов – высококвалифицированных специалистов, знающих готовые «рецепты», решения и владеющие способами деятельности, необходимыми для их практического воплощения.

Супервизия пока не получили широкого распространения в российской системе методического сопровождения учителей, хотя она и обладают большими возможностями для персонификации этого процесса в силу интегративного характера. Сформировавшись еще в XIX в. как институт государственного надзора над системой образования (Англия, США), супервизия постепенно приобрела функции психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса и профессиональной деятельности и существует сегодня в различных видах: административной, дидактической, институциональной, профессиональной (Д. Джейкобс, П. Дэвид, Д. Дж. Мейер [21]).

В настоящее время выделяют педагогическую супервизию, цель которой – выявление, подтверждение (отрицание), коррекция или поиск альтернативы существующему поведенческому и методическому репертуару учителя (М.Н. Певзнер [58]). Безусловно, этот вид супервизии имеет прямое отношение к персональному сопровождению педагогических работников. Кроме того, важное значение имеют дидактическая и профессиональная супервизии. Дидактическая супервизия выполняет функции дополнительного образования и консультирования, а профессиональная – осуществление рефлексии профессиональной деятельности и создание комфортных психологических условий для работников.

Особенность супервизии заключается в том, что она интегрирует модерирование, консультирование, обучение, психологическую поддержку, тьюторство и прочие формы и методы групповой и индивидуальной работы с педагогами.

Преимуществом индивидуальной супервизии является ее доверительность, направленность на выявление индивидуальных проблем личностно-профессионального самоопределения и предложение персональных способов их решения. Однако специалисты предупреждают, что в этом случае существует риск возникновения избыточной эмоциональной взаимозависимости субъектов супервизии.

В рамках групповой супервизии разрешаются профессиональные проблемы, выявленные и значимые для определенной группы педагогов. При этом осуществляется

их активное взаимодействие, взаимообмен опытом, мнениями, что создает синергетический эффект.

Тьюторство в научных исследованиях и практике рассматривается и как элемент супервизии, и как самостоятельная форма сопровождения, имеющая довольно солидную историю (Л.М. Гедгафова [14], Т.М. Ковалева [30] и др.) Еще в средневековых университетах должность тьютора (tutor – наставник, англ.) существовала в связке «профессор – ассистент – тьютор». В его задачи входила непосредственная работа со студентами. В рамках свободного, нерегламентированного общения он осуществлял присмотр за ними, помогал в учебных занятиях, организации быта и отдыха.

В современной дидактике тьюторство рассматривается как форма индивидуализации образования, обеспечивающая выявление и развитие мотивов обучения и интерес к нему, формирование индивидуальных образовательных маршрутов (программ) и их реализацию с последующей образовательной рефлексией. Соответственно, тьютор занимает особую педагогическую позицию, работая непосредственно с конкретным человеком в интересах его личностного, интеллектуального, профессионального развития и будущего. Для этого он должен обладать рядом качеств: способностью выслушивать и понимать; глубоким научным мышлением; высоким уровнем профессиональной, технологической, психологической подготовки; большим практическим опытом.

Сегодня выделяют три вида тьюторских практик:

- тьюторское сопровождение дистанционного образования, основанное на использовании возможностей информационных ресурсов и выстраивании обучения с опорой на навыки работы подопечного в интернет-среде;

-тьюторская практика открытого образования направлена на разработку и реализацию открытых социальных технологий (дебаты, форумы и пр.);

- тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных программ, оптимизированное на обучение человека умениям максимально использовать различные ресурсы для проектирования собственной образовательной программы и нести ответственность за ее реализацию.

Очевидно, что именно третий вид тьюторских практик в полной мере отвечает задачам персонифицированного сопровождения педагогических кадров в процессе повышения квалификации Педагог, обучающийся в системе ДПО в рамках государственного заказа, не берет на себя ответственность за свой образовательный потенциал, поскольку в разработке содержания осваиваемой программы он не участвует,

и его обучают тому и так, как считает нужным образовательная организация. Осознанный запрос на обучение является основной детерминантой тьюторского сопровождения учителя, осуществляемого в целях эффективного распределения его личностных ресурсов. Особенно важно такое сопровождение в случае реализации сетевых образовательных программ, навигатором и посредником в которых выступает тьютор (сетевой методист), в функции которого входит:

- помощь подопечному в осознании проблем профессиональной деятельности, необходимости ее коррекции в контексте временной «растяжки» (мое профессиональное прошлое – настоящее – будущее);

- совместное проектирование цели и планируемых результатов обучения;

- формирование персонифицированной образовательной программы, графика обучения, задач по достижению поставленной цели;

- организация партнерского взаимодействия с представителями сетевых структур по реализации модулей программы с учетом интересов подопечного;

- направляет и стимулирует педагога в выборе средств достижения личной профессиональной цели;

- включение в анализ и рефлексию решений, действий, достигнутых слушателем результатов и определении перспектив профессионального роста (Е.И. Агаркова [1], С.В. Загребельная [24], И.П. Пастухова [57], В.Г. Черемисина [76] и др.).

Благодаря деятельности тьютора, образовательная организация ДПО становится для педагога, обучающегося на курсах повышения квалификации, не дидактически-нормативной структурой, а образовательным пространством, полем профессиональных и личностных достижений.

Безусловно, кроме перечисленных выше форм персонифицированного сопровождения педагогических работников, в практике ЦНРПМ и организаций ДПО используются и проблемные семинары, конференции по обмену опытом, мастер-классы и прочие. Тем не менее, как показывает практика, наибольшим потенциалом обладает наставничество.

IV. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОЙ ПОМОЩИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ

Наставничество, как специфический социальный институт, сегодня существует в качестве элемента корпоративной культуры во многих учреждениях и организациях различных отраслей экономики и форм собственности. Но справедливости ради необходимо отметить, что наставничество, как способ передачи знаний молодому поколению, появилось еще в глубокой древности в рамках обрядов инициации, к которым посвящаемых специально готовили. Позже наставничество трансформировалось и в течение многих веков существовало в обучении подмастерьев через взаимодействие мастера с учеником. В христианской традиции наставничество было тесно связано с духовным воспитанием и ролью в нем духовного отца и пастыря. Я.А. Коменский подчеркивал значимость наставника в воспитании детей, пример которого он считал одним из основных педагогических методов. В 90-х годах XX века в США, а затем и странах Западной Европы, наставничество претерпело трансформацию, став одним из важнейших методов менеджмента и своеобразной корпоративной философией (Д. Клаттербак, Г. Льюис, Д. Меттюз, Л. Рай и др.). Широкое распространение получили такие понятия, близкие по своему смыслу к наставничеству, как «менторинг», «тьюторство», «коучинг».

В истории российской педагогики мы также находим яркие примеры наставничества. Так, в XIX в. в элитных школах была введена должность «наставник». И.И. Бецкой, как идеолог педагогического наставничества, сформулировал перечень качеств, которыми должен обладать наставник, и его обязанности по воспитанию детей. Характеристики личностных качеств наставника даны в работах В.П. Вахтерева, П.Ф. Каптерева, Л.Н. Модзалевского, К.Д. Ушинского и др. Это, например, творческий подход в работе и добросовестное отношение к ней, справедливость, честность, настойчивость, выдержка, педагогический талант и пр. С 50-х годов XX века наставничество получило массовый характер в системе профессионально-технического образования, которое осуществлялось в форме шефства опытных рабочих над учащимися. Кроме того, наставничество было широко распространено практически во всех трудовых коллективах как шефство над молодыми работниками. Однако прекращение существования СССР и вступление бывших советских республик в новые социально-экономические отношения привели к потере интереса к наставничеству и его традициям.

Таким образом, можно говорить о том, что в широком смысле слова наставничество было присуще всем существовавшим и существующим сейчас в мире системам образования. Однако необходимо признать и то, что оно практически никогда не находилось в фокусе государственной политики и приоритетным направлением педагогики. Наставничество держалась на плечах подвижников, которые были в каждой школе. Приобретая сегодня совершенно новый официальный статус, наставничество должно получить новый импульс к развитию и научному осмыслению.

Само понятие «наставничество» связывают с греческой мифологией. В частности, со ставшим нарицательным именем Ментора – мудрого воспитателя и наставника Телемаха, сына Одиссея. В отечественной педагогической науке феномен наставничества и его методологические основы рассматривались с различных позиций. Например, в работах таких ученых, как С.Я. Батышев, М.В. Кларин, В.Г. Сухобская и др. раскрывается сущность и основные характеристики наставничества. В трудах А.Н. Долгушевой, Е.М. Павлютенкова, Н.М. Таланчука, В.М. Шепеля и др. рассматриваются психолого-педагогические условия организации наставничества. В контексте системы непрерывного педагогического образования наставничество изучалось В.И. Загвязинским, В.А. Кан-Каликом, Н.В. Кузьминой, Л.С. Подымовой и др. Проблема наставничества является также предметом исследований зарубежных авторов (К.Е. Крэм и др.). Исследования особенностей наставничества в контексте современных условий функционирования и развития системы образования представлены в работах А.С. Зелко, С.И. Поздеева, О.К. Репиной, М.А. Червонного, И.А. Эсауловой и др. Некоторые из определений наставничества, предлагаемые разными исследователями, приведены в приложении к данным методическим рекомендациям (приложения 1; 2). В данных методических рекомендациях *наставничество понимается как целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма как молодых специалистов, так педагогов, имеющих диагностированные профессиональные (компетентностные) дефициты*.

Следует отметить, что практически все определения делают акцент на практическую направленность наставничества, в рамках которого более опытный работник системно и систематически передает накопленные знания и умения менее опытному, не обязательно младшему по возрасту, помогая ему преодолеть проблемы и затруднения в профессиональной деятельности, карьерном росте. При этом неопытный (наставляемый) прислушивается к советам наставника, стараясь повысить качество своей работы, овладевая новыми для него компетенциями или совершенствуя имеющиеся.

Примечательно, что чем более неформальными являются взаимоотношения наставника и наставляемого, тем лучше динамика положительных изменений в уровне профессионализма обоих педагогов.

Разнообразие подходов и форм осуществления наставничества было продемонстрировано на I Всероссийском форуме «Наставник», на который собрались педагоги, психологи, руководители детских и молодежных проектов, тьюторы, коучи, фасилитаторы, мастера производственного обучения, менторы. Столкнувшись с проблемой широкого понимания наставничества, как процесса передачи опыта, на форуме была обозначена задача определения границ наставничества в отличие от прочих социально-педагогических практик, например, коучинга и менторинга.

Участниками форума выделены четыре ключевых характеристики наставничества:

- практика сопровождения, предполагающая длительное взаимодействие с человеком, в отличие от эпизодических консультаций, мастер-классов, демонстрирующих собственное мастерство и опыт специалиста;

- практика передачи опыта через освоение в действии – осваивающий новый способ, технологию, профессию, сам действует, пробует, проектирует, исследует, а наставник помогает ему в осуществлении этого реального практического действия;

- практика, предполагающая не только демонстрацию и обучение освоению действия, но и анализ самого процесса, обсуждение рисков и ограничений в реализации того или иного действия, анализ различных способов его осуществления;

- практика, предполагающая неформальные, близкие, доверительные и уважительные отношения друг к другу с возможностью выбора самого наставника[22].

Для понимания сущности, цели и принципов наставничества важное значение имеет «Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации», обновленный Минтруда и социальной защиты РФ в 2020 г. В соответствии с «Положением о наставничестве на государственной службе РФ», утвержденном постановлением Правительства РФ от 07.10.2019,[23], методический инструментарий рассматривает наставничество как «… инструмент целенаправленной кадровой политики по формированию кадрового состава, обеспечению преемственности специальных профессиональных знаний относительно

[22] https://director.rosuchebnik.ru/article/razryv-pokoleniy-nastavnichestvo-vospitanie-svobodosposobnosti/ (дата обращения 05.10.2020 г.)
[23] https://base.garant.ru/72833182/ (дата обращения 02.10.2020 г.)

сфер его деятельности, сохранению морально-этического климата и развитию государственно-служебной, профессиональной культуры»[24].

Кроме того, отельные вопросы организации наставничества регулирует Трудовой Кодекс Российской Федерации[25] и Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.06.2018 №382 «Об утверждении Методических рекомендаций по внедрению ведомственных (отраслевых) знаков отличия «Почетный наставник»[26].

На основе данных документов ЦНППМ педагогических работников может и должно осуществляться сопровождение руководителей школ по разработке моделей и локальной нормативной базы наставничества в системе образования.

В самом общем виде наставничество в любой сфере организуется по принципу «более опытный обучает менее опытного (нового) члена трудового коллектива тому, что умеет сам». В этом смысле, наставничество представляет собой разновидность индивидуального (горизонтального) обучения, осуществляемого непосредственно на рабочем месте, внутри профессионального сообщества. При этом в отличие от коучинга и менторинга, наставничество включает действия наставника по адаптации, обучения и сопровождения подопечных. Кроме того, оно является не разовым, а длительным, системным и интегративным процессом, и требует значительных временных и ресурсных затрат. В связи с этим насущным становится такое *направление деятельности ЦНППМ и организаций ДПО, как реализация эксклюзивных образовательных программ для координаторов (кураторов) системы наставничества и наставников, организация для них тренингов, оказание консультационной помощи, проведение конкурсов наставников.*

В исследованиях наставничества как социально-педагогического института (С.Я. Батышев, В.И. Блинов, М.В. Кларин, И.В. Круглова, М.И. Махмутов и др.) выделяются его *характерные признаки*:

- добровольность включения обеих сторон (наставников и наставляемых) в наставнические взаимоотношения, взаимная заинтересованность друг в друге и общем успехе;

- гибкость форм и методов организации, не регламентируемых жестко трудовыми соглашениями и обусловленных особенностями конкретных задач, условий и ситуаций профессиональной деятельности субъектов наставничества;

[24] https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/7 (дата обращения 02.10.2020 г.)
[25] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 04.10.2020 г.)
[26] https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71869440/ (дата обращения 04.10.2020 г.)

- направленность не на изменение личности, а на повышение профессионализма, преодоление профессиональных (компетентностных) дефицитов, профессиональный рост учителей различных возрастных групп и независимо от педагогического стажа;

- конструктивность взаимодействия наставника и наставляемого и наличие в его структуре систематической и оперативной обратной связи, которая обеспечивает эффективность наставничества;

- универсальность наставничества, которое может интегрировать и сочетать различные формы, типы, модели, техники его осуществления, а также дополнять другие формы персонифицированного сопровождения учителей, повышения их квалификации и научно-методической работы.

Наставничество реализуется в различных формах, типах, моделях и техниках. Так, *формы организации* наставничества можно классифицировать, модифицировав подход С.Г. Вершловского [10], по количеству участников и степени открытости.

1. По количеству участников:

- индивидуальное (персональное) – закрепление за наставником одного наставляемого;

- групповое – наставничество распространяется на группу специалистов;

- коллективно-индивидуальное – наставничество над молодым работником осуществляет структурное подразделение, трудовой коллектив, группа сотрудников;

- коллективно-групповое – наставничество педагогического коллектива или группы специалистов осуществляется над группой молодых работников.

2. По степени открытости воздействия и взаимодействия:

- прямое (открытое) – непосредственный контакт наставника с опекаемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;

- опосредованное (скрытое) – осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций наставника, личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму;

В системе общего образования чаще всего встречается индивидуальное (персональное) наставничество. Тем не менее, групповое и коллективное наставничество также имеет место, например, при освоении группой учителей новых педагогических технологий или реализации общешкольного инновационного образовательного проекта или эксперимента.

Любая из указанных форм наставничества может реализовываться по одному или нескольким *типам,* которые также могут быть классифицированы по различным основаниям.

1. *По содержанию деятельности*:

- корпоративное – передача корпоративных ценностей, знакомство с историей, традициями и достижениями образовательной организации, ее лидерами, новаторами и мастерами;

- социально-психологическое – решение социальных и психологических проблем молодых, начинающих или нуждающихся в конкретной помощи педагогических работников;

- квалификационное (наставничество-супервизия) – профессиональное сопровождение молодых, начинающих или нуждающихся в конкретной помощи педагогов в процессе их корпоративного обучения, направленного на повышение профессиональной компетентности;

- комплементарное – дополняющее межпрофессиональное взаимодействие наставляемых и наставников, способствующее формированию коллективного знания и/или опыта.

2. *По временным характеристикам:*

- эпизодическое (ситуационное) – временное, фрагментарное осуществление наставничества в связи с внедрением в практику новых документов, педагогических технологий или методик; оказание актуальной в данный момент для подшефного методической, психологической, практической помощи;

- периодическое – дискретный характер осуществления наставничества в связи с периодическим введением сотрудников в новую должность;

- систематическое – постоянный и преемственный характер обновления интеллектуальной базы кадрового состава в связи с нарастающей информационной составляющей и модернизационными процессами в образовании

3. *По уровню формализации:*

- формальное наставничество: основано на формальных процедурах и правилах наставничества, объяснении наставляемому целей и содержания работы и обучении его в рамках специальных тренингов. В этом смысле наставничество близко менторингу;

- неформальное наставничество: добровольное шефство над коллегой, личная ответственность за его успехи и неудачи без документального оформления и финансового вознаграждения.

Очевидно, что в реальности формы и типы наставничества могут сочетаться в различных вариантах, выполняя при этом следующие *основные функции:*

- адаптационную – приобщение к традициям, культуре, правилам общения, стандартам и пр. особенностям функционирования образовательной организации;

- диагностическую – выявление проблемных полей и конкретных профессиональных (компетентностных) дефицитов у членов педагогического коллектива;

- интеграционную – включение в планирование, организацию, контроль и оценку процесса и результатов профессионального роста;

- консультационно-дидактическую – оказание теоретической и практической помощи и поддержки, использования для этого адекватные психолого-педагогические формы, средства, методы и приемы;

- стимулирующую – мотивация наставляемого, внесение в администрацию предложений о поощрении его успехов и карьерном продвижении;

- аналитическую – анализ и оценка результатов наставничества, достигнутых успехов и нерешенных проблем;

- диссеминационную – изучение, анализ и распространение лучших образовательных практик;

- социально-психологическую – содействие созданию благоприятной обстановки для адаптации молодых специалистов и/или новых членов педагогического коллектива, позитивного отношения к ним.

В исследованиях зарубежных практик наставничества предложены пять основных *техник* его реализации, которые носят образные названия «сопровождение», «посев», «катализация» «показ», «сбор урожая» [7]: Применительно к наставничеству в образовании их можно интерпретировать следующим образом:

- «сопровождение» – наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь, в том числе посредством участия в развитии профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;

- «посев» – наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует;

- «катализация» – наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательном процессе, что дает импульс расширению его личностного и психолого-педагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей;

- «показ» – наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый;

- «сбор урожая» – наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив.

Для того чтобы наставничество функционировало как развивающаяся система, совершенствовались его формы и типы, в образовательной организации может быть создан совет наставников, который по мере необходимости будет осуществлять взаимодействие с различными профессиональными сообществами, общественными и научно-методическими организациями, в том числе, ЦНППМ и ДПО.

Организация наставничества в образовательной организации представляет собой достаточно сложный и длительный *процесс*, который включает подготовительно-диагностический, адаптационный, формирующий и контрольно-оценочный этапы.

Подготовительно-диагностический этап имеет целью формирование нормативной базы наставничества и диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый». Следует отметить, что диада может строиться и по модели «наставник – группа наставляемых».

Первыми действиями на этом этапе является назначение координатора и формирование нормативной базы для создания в школе системы наставничества.

Непосредственное руководство и контроль организации наставничества осуществляет координатор, которым может быть руководитель структурного подразделения образовательной организации или заместитель директора. В обязанности координатора входит:

- ознакомление субъектов наставничества с приказом о создании наставнической пары;

- создание необходимых условий для деятельности наставнических пар;

- оказание методической и практической помощи в планировании работы наставников;

- анализ, контроль и оценка работы наставнических пар на всех этапах наставничества;

- информирование администрации образовательной организации и педагогического совета о процессе и результатах наставничества;

- организация обучения наставников;

- определение мер стимулирования и поощрения наставников.

Естественно, что члены администрации образовательной организации и руководители структурных подразделений также имеют определенные обязанности по организации наставничества. Например, заместитель директора по учебной работе обязан:

- представлять новых сотрудников педагогическому коллективу и объявлять приказ о назначении им наставников;

- посещать по графику уроки и/или внеурочные мероприятия, проводимые совместно наставником и наставляемым;

- изучать и обобщать опыт наставничества, вносить предложения по его распространению или совершенствованию.

Руководители методических объединений обязаны:

- рассматривать на заседаниях МО индивидуальные планы наставников;

- проводить по мере необходимости инструктажи наставнических пар;

- осуществлять систематический контроль и оценку деятельности наставнических пар.

Психолог обязан:

- подобрать методики для диагностики личностных особенностей субъектов наставничества;

- организовать диагностическое обследование потенциальных наставников и наставляемых до и после процесса наставничества;

- сформулировать рекомендации по формированию конкретных наставнических пар и организации взаимодействия внутри них.

Конкретизация обязанностей координатора и других членов педагогического коллектива осуществляется административным советом образовательной организации и/или педагогическим советом, утверждается директором и закрепляется в Положении о наставничестве (приложение 4).

При создании наставнических пар необходимо самым тщательным образом подходить к подбору наставников, в качестве которых могут выступать:

- специалист или работник образовательной организации, имеющий высокие устойчивые профессиональные достижения;

- руководитель структурного подразделения образовательной организации;

- заместитель руководителя (руководитель) образовательной организации;

- представитель управляющего совета, имеющий опыт деятельности в сфере образования;

- специалисты методических служб.

Определяя наставника важно помнить, что он, как носитель ценностей и нормативов профессионального сообщества, представляет собой уникальную личность, взаимодействие с которой является источником перестройки смысловых структур личности своего подопечного (наставляемого). Поэтому, определяя педагога для выполнения функций наставничества, следует учитывать, обладает ли он такими качествами, как:

- высокий уровень профессионализма личности, деятельности и общения;

-способность бескорыстно мотивировать, вдохновлять других людей на позитивное отношение к работе и содействовать в достижении поставленных целей и задач;

- опыт анализа, оценки, структурирования и трансляции имеющегося опыта работы;

- готовность и умение создавать условия и рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;

- заинтересованность в успехах подшефного коллеги, готовность принимать личную ответственность за его неудачи и промахи;

- потребность и активность в саморазвитии, самообучении, самосовершенствовании и др.

Очевидно, что *ЦНППМ и организации ДПО могут и должны оказывать методическую помощь координаторам наставничества и школьным психологам в подборе методик*, соответствующих конкретным целям и условиям образовательной организации, особенностям личности наставляемого. Кроме того, для них необходимо проводить практические семинары или краткосрочные обучающие курсы по методике проведения диагностических процедур, интерпретации их результатов и подготовке соответствующих рекомендаций.

Важно, что наставничество оказывает влияние не только на наставляемого. Для наставника это – также новый этап его профессионального роста, получение нового опыта и освоение новых компетенций. Для анализа результатов проделанной работы лично для наставника могут использоваться формализованные *отчеты* (приложение 6, 7, 8), *составлению и обобщению которых целесообразно обучать как наставников, так и координаторов наставничества.* Данная работа может также стать направлением деятельности ЦНППМ и организаций ДПО.

Следует заметить, что в практике наставничества существуют примеры, когда в качестве наставника выступают не только учителя той же школы, где работает

наставляемый, но и учителя другой школы или профессионального учебного учреждения, входящих в образовательный кластер.

В качестве наставляемых в образовательных организациях могут выступать различные категории работников:

- педагог, впервые поступившие на работу в данную образовательную организацию, молодой специалист и/ или не имеющий педагогического образования;

- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений, поступившие на работу в образовательную организацию по распределению;

- педагог, назначенный на новую должность в рамках карьерного роста;

- педагогический работник, изменивший и/или выполняющий новые должностные обязанности;

- студент (стажер), заключивший договор о целевом обучении с обязательством трудоустройства в данную образовательную организацию, а также проходящий производственную, преддипломную практику, стажировку;

- педагогический работник, имеющий диагностированные профессиональные (компетентностные) дефициты.

Наставляемый, как равноправный субъект наставнической диады, закрепляется за наставником с учетом его личностных особенностей, выявленных профессиональных (компетентностных) дефицитов, интересов и потребностей. Между наставником и наставляемым должна быть психологическая и личностная совместимость (как у космонавтов!). В противном случае получить ожидаемые результаты весьма проблематично. Можно рекомендовать специалистам ЦНППМ и организаций ДПО организовывать *для школьных психологов консультации по проведению тренингов общения, коучинга и менторинга.*

На подготовительном этапе необходимо продумать систему стимулирования и мотивации наставников. Это может быть специальное положение, либо соответствующий раздел в Положении о наставничестве. Для того чтобы стимулирование было эффективным следует разработать и утвердить на педагогическом совете критерии и показатели результативности деятельности наставников. Желательно подготовить для них *соответствующие анкеты или опросники, в разработке или экспертизе которых могут оказать квалифицированную помощь специалисты ЦНППМ и организаций ДПО*. Помощь нужна и методической службе школ, которая на подготовительном этапе должна подготовить рекомендации для наставников и наставляемых, материалы для их сопровождения (формы планов, протоколов и отчетов; памятки).

Адаптационный этап направлен на приспособление (адаптацию) наставника и наставляемого друг к другу. В случае, если наставляемый – новый сотрудник, то они сначала более основательно знакомятся. Далее, и с новым членом коллектива, и с коллегой, который прикреплен к наставнику для преодоления определенных профессиональных (компетентностных) дефицитов, совместно определяются цели и задачи, составляется программа (план) работы (обучения).

На этом этапе особое значение имеет установление доверительного продуктивного общения между наставником и его подшефным, которое может строиться по моделям общение-поддержка, общение-коррекция, общение-обучение, общение-снятие барьеров, общение-сопровождение и др. Безусловно, здесь будет сказываться «человеческий фактор», в первую очередь – профессиональный почерк наставника. Кто-то в большей мере ориентирован на подробное объяснение, демонстрацию своего опыта; кто-то – организует практическую деятельность; кто-то – делится своими разработками. Сочетание всех этих ипостасей встречается не так уж и часто. Тем не менее, можно рекомендовать такой классический педагогический алгоритм взаимодействия: «Я скажу – ты слушай» – «Я покажу – ты попробуй – «Сделаем вместе» – «Сделай сам – я подскажу» – «Сделай сам и расскажи, что и с каким результатом сделал». Будет логично, если на этом этапе наставнической паре будет оказываться психологическая и методическая помощь.

Формирующий этап посвящен совместной деятельности по реализации разработанной программы (плана), осуществлению коррекции и развития компетенций наставляемых.

На данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности наставника: адаптационная работа; психологическая и методическая поддержка, сопровождение; профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др. Нет сомнения, что на данном этапе наставническим парам нужно, в первую очередь, психологическое сопровождение, которое должно осуществляться тактично и в самых разнообразных формах.

Контрольно-оценочный этап включает действия по анализу и оценке достигнутых результатов, повторной диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста. Как и на подготовительном этапе, *координаторы наставничества и школьные психологи будут нуждаться в помощи ЦНППМ и организаций ДПО в разработке карт компетенций, подборе соответствующих методик, организации процедур оценивания, интерпретации*

результатов, а также разработке индивидуальных маршрутов профессионального роста.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изменения, происходящие в парадигме, приоритетах, содержании и формах образования, требуют новых подходов к организации комплексного научно-методического сопровождения как образовательного процесса в целом, так и сопровождения профессиональной деятельности каждого педагогического работника, которое должно носить персонифицированный характер.

Основными субъектами, отвечающими за персонифицированное сопровождение учителей и создание условий для их непрерывного профессионального роста, являются Центры непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, организации дополнительного профессионального образования и общеобразовательные школы. Хотя они выполняют собственные специфические цели, их деятельность должна быть тесно связана и дополнять друг друга. Только таким образом можно создать условия, при которых каждый педагог будет получать необходимую помощь в необходимом ему объеме и форме.

Среди различных форм и методов методической помощи и поддержки педагогов наставничество обладает наиболее высоким потенциалом для осуществления персонифицированного сопровождения учителей, интегрируя его различные модели, уровни и методы. Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации учителей к сотрудничеству и сотворчеству; восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агаркова Е.И. Реализация технологии тьюторского сопровождения процесса повышения квалификации учителей // Методист. – 2009. – №8. – С. 14 – 17.

2. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.… к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

3. Багракова А.Я. Наставничество в организации // Управление развитием персонала. 2008. №4. С. 296—311.

4. Базарнова Н.Д., Игнатьева Е.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность //Вестник Минского университета. – 2018. – № 6. – С. 93 – 101.

5. Балагурова М.С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов // Инновационные педагогические технологии: материалы YII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук. 2017. – С.38 – 40. URL: https://moluch.ru/conf/ped/archive/271/12933/ (дата обращения 06.10.2020 г.)

6. Батышев С.Я. Управление наставничеством: метод. рекомендации. – М.: Госпрофобр, 1983. — 50 с.

7. Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – № 4. – Ч. 1. – URL: http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311 (дата обращения: 06.10.2020).

8. Березина Е.С., Грязнова Е.Р., Борщева Ю.А. Принципы, методы и технологии обучения персонала в современных организациях // Экономика и управление: теория, методология, практика. – Пенза: «Наука и просвещение», 2018. – С. 77 – 90.

9. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент// Профессиональное образование и рынок труда. –2019. – № 3. – С. 4–18.

10. Вершловский С.Г. Учитель-методист – наставник стажера: книга для учителя /С.Г. Вершловский и др.; под ред. С.Г. Вершловского. – М.: Просвещение, 1988. – 141 с.

11. Воробьева Е.В. Сравнительный анализ коучинга и наставничества / Е.В. Воробьева, В.А. Разуменко, Н.К. Семенова //Молодой ученый. – 2016. – №№2. – 1193 – 1196.

12. Габова М.А. Сопровождение мероприятий по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на территории Республики Коми. Методические

рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций по организации наставничества в образовательной организации. – Сыктывкар, ГОУДПО «КРИО», 2019.

13. Галицких Е.О. Научно-методическое сопровождение педагогов в современных условиях развития школы / Е.О. Галицких, О.В. Давлятшина // Педагогический имидж. – 2016. – №3(32). – С. 16 – 26.

14. Гедгафова Л.М. Опыт тьюторского обучения в университетах Оксфорда и Кембриджа // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2011. – Вып. 1. – С. 119 – 124.

15. Головицина Ю.Б. Клуб «Профессиональный дуэт» как одна из форм работы с молодыми специалистами // Методист. – 2016. – № 7. – С. 17—22.

16. Головичева Л. В каком направлении идти? наставничество как важная составляющая самореализации психолога // Школьный психолог — Первое сентября. –, 2014. – № 12. – С. 40 – 41.

17. Голубь А.А. Актуальность модели Д. Киркпатрика как инструмента оценки эффективности обучения персонала. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-modeli-d-kirkpatrika-kak-instrumenta-otsenki-effektivnosti-obucheniya-personala (Дата обращения 10.10.2020 г.).

18. Даммерер Й. Тьюторство и коучинг как особые формы наставничества при вхождении в профессию молодых учителей / Й. Даммерер, В. Циглер, С. Бартонек . Пер. с нем. Л.И. Даниловой //Ярославский педагогический вестник. – 2019. – URL https://cyberleninka.ru/article/n/tyutorstvo-i-kouching-kak-osobye-formy-nastavnichestva-pri-vhozhdenii-v-professiyu-molodyh-uchiteley-per-s-nem-l-n-danilovoy (Дата обращения: 12.10.2020 г.)

19. Денисова А. Эффективность обучения: как правильно ее оценить? – URL: http://www.hr-portal.ru/article/effektivnost-obucheniya-kak-pravilno-ee-otsenit. (дата обращения: 10.10.2020 г.)

20. Джой-Меттьюз, Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. – М.: Эксмо, 2006. – 432 с.

21. Джейкобс Д. Супервизорство. Техника и методы корректирующих консультаций. /Пер. с англ. / Джейкобс Д., Дэвид П., Мейер Д. Дж. – СПб: Б.С.К., 1997. – 235 с.

22. Долгушева А.Н., Кадневский В. М., Сергиенко Е. И. Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Вестник Омского университета. 2013. № 4. – С. 264-268.

23. Дудина Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании // Вестник НГПУ. – 2017. – №1.– С. 49 – 62.

24. Загребельная С.В. Моделирование тьюторского сопровождения процесса повышения квалификации учителей: на примере учителей начальных классов6 автореф. дис. … к.п.н. – Тамбов, 2007. – 24 с.

25. Зембицкая М.В. Поддержка молодых учителей как приоритет кадровой политики США в сфере школьного образования // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – №2. – С. 124 – 128.

26. Зёлко А.С. Mentoring case: компендиум для начинающих наставников: учебно-методическое пособие. – Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта, 2018. – 81 с.

27. Зоткин А.О. Молодые учителя и будущее образование // Народное образование. – 2013. – №6. – С. 124 –128.

28. Исследование предметных и методических компетенций учителей – URL: https://academy.prosv.ru/teachers (дата обращения 12.10.2020)..

29. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг. – М., 2017.

30. Ковалева Т.М. Профессия «тьютор» / Т.М. Ковалева, Е.И. Кобыща, С.Ю. Попова (Смолик), А.А. Теров, М.Ю. Чередилина. – М. -Тверь: СФК-офис, 2012. – 246 с.

31. Комберг Б.В. Наставник молодежи // Природа. – 2014. № 6. – С. 74-79.

32. Кошелева О.Е. Государство как наставник: воспитательные образцы для просвещенного россиянина XYIII в. // Вопросы воспитания. – 2011. – №1. – С. 78 – 91.

33. Кривунь М.П. Особенности профессиональной деятельности педагога-тьютора // Педагогика и психология современного образования: теория и практика: материалы научно-практической конференции «Чтения Ушинского». – Ч.1. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016. – 450 с. – С.83 – 88.

34. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. дис. … к.п.н. – М., 2007. – 27 с.

35. Литвиненко Н. Способы оформления наставничества и их правовые последствия // Трудовое право. – 2015. – №8. – С. 61 – 70.

36. Лучкина Т. В. Повышение профессиональной компетентности начинающего учителя посредством наставничества: зарубежный опыт // Профессиональное образование за рубежом. – 2012. – №2 (6). – С. 67 – 75.

37. Марголис А.А. Апробация инструментария оценки сформированности профессиональных компетенций будущих педагогов / А. А. Марголис, М. А. Сафронова, А. С.

Панфилова, С. М. Шишлянникова // Психологическая наука и образование. – 2015. –Т. 20, № 5. – С. 77 – 91.

38. Макарова О.Б. Традиция, проверенная временем // Законность. – 2012. – №2. – С. 25 –27.

39. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996. – С.40 –56.

40. Маркова А.К. Психология труда учителя: книга для учителя. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.;

41. Масалимова А.Р. Модель компетенций современного наставника // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – № 4(3). – С. 104.

42. Масалимова, А. Р. Корпоративная подготовка наставников. – Казань: Изд-во «Печать-Сервис XXI век», 2013. –183 с.

43. Материалы совместного заседания Государственного совета и Комиссии при президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России от 23 дек. 2013 года // ГосМенеджмент. – 2018. – № 8. – URL: http://www.gosman.ru/politics?news=33753 (дата обращения 06.10.2020).

44. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М., Советская Россия, – 1981.

45. Мельникова, Н.В. Наставничество: Метод обучения персонала. – URL: http://www.hr-land.com/pages/art20080212_150.html (дата обращения 06.10.2020).

46. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников / под ред. В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой. – М., 2010. – URL: https://portal.iv-edu.ru/dep/mouofurmn/commondocs/metodicheskaya_slujba/metod_i_pravov_obespech/metodika%20ocenki_%28Shadrikova%29.pdf (дата обращения 12.10.2020).

47. Михайлов А.В. Школа как самообучающаяся организация // Непрерывное образование: XXI век. – 2013. – Выпуск 1. – URL: https://lll21.petrsu.ru/journal/article.php?id=1947 (дата обращения 06.10.2020).

48. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя: дисс. ... д-ра психол. наук. – М., 1995. –408с.;

49. Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества». – Севастополь, 2019. – 144 с.

50. Модель GROW: метод наставничества. – URL: https://hr-portal.ru/story/model-grow-metod-nastavnichestva (дата обращения 06.10.2020).

51. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года //

государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

52. Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.

53. Основы социального наставничества: практическое пособие / под общей редакцией Коневой Е.В. – Ярославль, 2014. – 127 с.

54. Отрубянникова Д. Мировые практики использования системы наставничества. – URL: https://hrbazaar.ru/articles/mirovye-praktiki-ispolzovaniya-sistemy-nastavnichestva/ (дата обращения 06.10.2020).

55. Оценка профессиональной компетентности учителей начальной школы. Математика /Л.О. Денищева и др.; под ред. Г. С. Ковалёвой. – М.; Спб: Просвещение, 2013. – 100 с.

56. Памятка наставникам (руководителям стажировки). – URL: http://kadry24.krskstate.ru/dat/bin/art/23822_pamytka_nastavnikam.pdf (дата обращения: 06.10.2020).

57. Пастухова И.П. Тьютор как организатор процесса обучения в системе дополнительного профессионального образования//Среднее профессиональное образование. – 2010. – №12. – С. 10 – 13.

58. Певзнер М.Н. Развитие креативности в педагогической среде и создание условий для адресного научно-методического сопровождения педагогов в системе ПКРО / М.Н. Певзнер, Е.Е. Шестернинов // Завуч. – 2004. – №5. – с. 11 – 18.

59. Панфилова А.П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов // Современные технологии управления. – 2016. – №12 (72).

60. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // Научно-педагогическое обозрение = Pedagogical Review. – 2017. – № 2 (16). – С. 87– 91.

61. Подготовка тьютора к тьюторскому сопровождению обучающихся. – URL: https://www.sites.google.com/site/tutorsoprovogdenie/home. (дата обращения: 16.10.2020).

62. Протопопова, В.А. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального

педагогического образования // Интернет-журнал «Мир науки». – 2018. – № 3. – URL: https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf. (дата обращения: 06.10.2020).

63. Серкова Т.П. Тьюторство в процессе обучения // Химия в школе. – 2010. – №2. – С. 2 – 3.

64. Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – № 9.

65. Темняткина О.В. Выявление потенциала для развития педагога на основе анализа сформированности компонентов деятельности // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1. – URL: http://web-bic.irro.ru/bks/stat-15-42.pdf (дата обращения: 12.10.2020).

66. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – Вып. 28. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-effektivnosti-nastavnichestva (дата обращения: 06.10.2020).

67. Тренинг-Бутик // Сайт ООО «Центр развития корпоративной культуры. — URL: http://www.tboutique.ru/theme-guidance.html. (дата обращения: 06.10.2020).

68. Фишман, Л.И. Обратные связи в управлении педагогическими системами: опыт классификации и конструирования: монография. – СПб - Самара, 1993. – 394 с.

69. Фомин Е.И. Педагогический потенциал наставничества в контексте современных требований к подготовке молодого специалиста // Образование. Наука. Научные кадры. – М.: ЮНИГИ-ДАНА, 2012. – № 3. – С. 254 – 256.

70. Фролова С.В. Наставничество и менторинг /С.В. Фролова, Н.Д. Базарнова // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – №61-2. – С. 213 – 215.

71. Челнокова Е.А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е.А. Челнокова, З.И. Тюмасева // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т.6. – №4. – С. 11 – 26.

72. Червонный М.А. Наставничество в построении концепции педагогического сопровождения будущих педагогов в интеграционных процессах систем высшего педагогического, общего и дополнительного образования // Научно-педагогическое обозрение = Pedagogical Review. – 2017. – №3 (17). – С. 16 –23.

73. Черникова Е.А. Личность наставника как условие профессионально-личностного становления специалиста социальной службы // Alma mater: Вестник высшей школы. – 2012. – №9. – С. 106 –108.

74. Чернышова Н.С., Пащенко Е. В. О применении программно-методических комплексов серии «Школьный наставник» // Начальная школа. – 2005. – № 5. – С. 69 – 75.

75. Шефство-наставничество в работе с начинающими учителями Алтайского края: методические рекомендации / авторы-сост. И. И. Дранникова, Н. Г. Калашникова, Иванов Г. Е. и др.– Барнаул: КГБУ ДПО АКИПКРО, 2015. – 76 с.

76. Черемисина В.Г. Тьюторские технологии в развитии профессиональных компетентностей руководящих и педагогических кадров // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2018. – т.2. – №2(49). – С. 37 – 46.

77. Чуланова, О.Л., Тимченко Я.А. Корпоративное обучение персонала и методы его оценки: подходы, инструментарий, проблемы и пути их преодоления. – URL: https://naukovedenie.ru/PDF/13EVN116.pdf. (дата обращения 10.10.2020 г.)

78. Щербакова Т.Н. Щербакова Е.В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. 19 конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18 – 22.

79. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний // Стратегии бизнеса: анализ, прогноз, управление: электронный научно-экономический журнал. – 2017. – №6 (38). – С. 8 – 13.

ЭЛЕКТРОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. «Эстафета живых дел». Волонтерское движение в образовательных организациях. Департамент образования и науки города Москвы. http://volonter.msk.ru/
2. АНО Центр методической поддержки наставничества «Мое будущее». https://моебудущее.рф/
3. Межрегиональная тьюторская ассоциация. https://thetutor.ru/
4. Клуб методической поддержки наставничества http://wp.worldtutors.ru/wppage/kmpn
5. Опыт реализации программ наставничества http://wp.worldtutors.ru/wppage/lyubimoe-lyubimym/

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1.
ГЛОССАРИЙ

Восполнение профессиональных дефицитов – это разрешение имеющихся у педагогов затруднений, которые не позволяют им успешно реализовать те или иные направления в профессиональной деятельности.

Горизонтальное обучение педагогических работников – система P2P (англ. peer-to-peer – «равный равному»), обучение внутри профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций.

Диагностика профессиональных компетенций – процедура выявления степени развития профессиональных компетенций педагогических работников.

Диалог – взаимно обогащающий процесс обмена информацией, совместного поиска истины, организации «коммуникативных стратегий узнавания» и пространств межличностных встреч и сотрудничества участников сопровождения.

Дистанционные образовательные технологии – образовательные технологии, реализуемые с применением средств информатизации и телекоммуникации, при опосредованном или не полностью опосредованном взаимодействии обучающегося и педагогического работника.

Добровольная независимая оценка профессиональной квалификации – набор процедур, предусматривающих проведение в том числе комплексного экзамена, устанавливающего степень соответствия профессиональным стандартам руководящих и педагогических работников и выполняющего диагностическую функцию определения для них индивидуальных образовательных маршрутов для дальнейшего совершенствования профессионального мастерства.

Кадровый резерв – прошедшие специальный отбор и целевую квалификационную подготовку педагогические работники образовательных организаций, способные к руководящей деятельности, отвечающие требованиям, предъявляемым к должности «руководитель образовательной организации».

Квалификационный дефицит – разница между компетенциями, которые требуются для выполнения трудовых функций, и теми, что имеются у педагога на данный момент.

Квалифицированный специалист – это специалист, который видит и понимает тенденции развития мышления и деятельности, и вместе с тем, рефлектирует необходимые изменения своей собственной профессиональной деятельности в связи с задачами развития профессиональной компетентности.

Консалтинг (консультирование) – интеллектуальная деятельность по выявлению и анализу профессиональных и личностных проблем; выбору средств и методов, направленных на разрешение выявленных проблем; составлению программы профессионально-личностного развития; проектированию индивидуального образовательного маршрута педагогов; организации и проведения рефлексии педагогов; повышению психологической готовности к деятельности в новых ситуациях.

Консультант – специалист, который дает совет (советы) по решению конкретной ситуации, адаптированный к индивидуальным запросам, проблеме человека с учетом различных сценариев развития. Выбор сценария остается за самим человеком.

Коуч – специалист**,** который не является экспертом в конкретной теме, но знает методики, следуя которым, человек сам сможет найти решение. Коуч задает вопросы в определенной последовательности, приводящие человека к решению, но не дает сам инструкций, советов, как нужно поступить.

Международные исследования – сравнительные исследования по оценке качества образования, которые организуются и проводятся международными организациями.

Ментор – специалист, эксперт в какой-либо отрасли, имеющий практический опыт, и, возможно, определенный статус. Он берет себе в менторство людей, которые хотят перенять его опыт, знания.

Мониторинг – обособленная деятельность по наблюдению за состоянием некого объекта (объектов) и (или) процессов, по анализу этого состояния, оценке состояния и происходящих изменений, а также прогнозированию состояния в будущем с целью включения результатов наблюдения в управление процессом профессионального становления.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество в сфере образования – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей работников образовательных организаций, а также граждан, студентов, проходящих стажировку/практику.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Научно-методическое сопровождение – взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего, направленное на разрешение актуальных для педагога (педагогического коллектива) проблем профессиональной деятельности, осуществляемое в процессах актуализации и диагностики существа проблемы, информационного поиска возможного пути ее решения, консультаций на этапе выбора пути, конструирования плана действий и его реализации.

Национальная система профессионального роста педагогических работников – система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

Национальная система учительского роста – система, обеспечивающая возможность карьерного роста педагогических работников соответственно их уровню владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, а также с учетом мнения выпускников общеобразовательных организаций, включающая внесение изменений в номенклатуру должностей педагогических работников

(утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

Непрерывное образование педагогических работников – повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования, и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками и т.п.), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий в течение всей жизни.

Обеспечение – разработка и использование в деятельности образовательных организаций нормативных, правовых и локальных документов; методологических, дидактических, методических и прочих материалов и средств, необходимых для функционирования системы персонифицированного сопровождения учителей.

Опека – специально организованное наблюдение за профессионально-личностным развитием педагогов, целенаправленное проведение гуманитарной экспертизы их профессионально-личностного развития, создание благоприятного психологического климата при разработке и успешной реализации «Я-Концепции», «самопродвижения» педагогов в условиях общеобразовательной организации.

Оценка компетенций – комплекс взаимосвязанных, объективных и обоснованных методов, критериев и специализированных мероприятий (процедур) диагностики и оценивания компетенций, определяемых профессиональным стандартом.

Оценочные средства – электронная база контрольно-измерительных материалов, описаний форм и процедур для выявления уровня профессиональных компетенций педагогических работников, управленческих компетенций руководителей общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного образования детей.

Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, и выполняет

обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Педагогическая квалификация – уровень и вид профессионально-педагогической подготовленности, характеризующей возможности специалиста в решении определенного класса профессиональных задач.

Персонифицированное образование – стратегия обучения, включающая личность в активные процессы самообучения и самосозидания, дающая ей внутреннюю свободу в выборе средств обучения с одновременной ответственностью за его результаты.

Повышение уровня профессионального мастерства – процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, навыков и развития компетенций.

Поддержка – перевод деятельности педагогов в инновационный режим совместного поиска рабочих ориентиров, обновления профессионального опыта, преобразования профессионально и личностно значимых смыслов; создание условий для успешного профессионально-личностного развития педагогов.

Помощь – система действий по преодолению кризиса педагогического сознания и педагогической практики, идеалов, ценностей, целей образования и способов деятельности в условиях его модернизации; проектированию индивидуального маршрута профессионально-личностного развития педагогов в условиях общеобразовательной организации.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Профессиональная ассоциация – добровольное объединение педагогических работников с целью создания условий для профессионального общения в процессе обсуждения актуальных профессиональных проблем.

Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Профессиональная квалификация – это достижение определенного уровня профессионального образования педагогического работника, обладающего знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения конкретной работы.

Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Профессиональное мастерство – комплекс профессиональных качеств педагогического работника, обеспечивающих высокий уровень профессиональной педагогической деятельности.

Профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная определенными нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующая профессиональную среду.

Профессиональное становление педагога – система его развития в интегративном процессе, включающем внутреннее социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом со стороны самого учителя и школы.

Профессиональный стандарт учителя – набор характеристик квалификации, необходимой для осуществления педагогической деятельности в сфере начального, основного, среднего общего образования и выполнения соответствующих трудовых функции.

Руководители образовательных организаций – директор, заместитель директора образовательной организации, реализующей программы общего и (или) дополнительного образования детей.

Сетевая форма реализации образовательных программ – реализация образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения и иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой.

Сотрудничество – общение, равенство во всём, взаимопонимание; принятие общих целей и путей, способов, средств их достижения; продуктивное взаимодействие в процессе

продвижения в профессии и личностном развитии в условиях школьного профессионально-образовательного пространства.

Сотворчество – система взаимосвязанных педагогических событий и ситуаций, направленных на раскрытие творческого потенциала; развитие внутренних творческих возможностей; запуск механизмов самопознания, самовоспитания, самоутверждения и самореализации каждого участника сопровождения; выстраивание гармонии человеческих отношений; совместное создание, осмысление, оценка инновационного опыта профессиональной деятельности; расширение субъектного пространства личности.

Соуправление – процесс включения педагогов в проектирование и конструирование новых видов образовательной практики и научное управление этими процессами; создания предпосылок для выстраивания субъект-субъектных отношений, перехода к самоуправлению профессионально-личностным развитием и формированию профессионального и жизненного кредо.

Средневзвешенный результат Российской Федерации в группе международных исследований, место Российской Федерации – определяется через охват дошкольным образованием в рейтинге Организации экономического сотрудничества и развития (далее - ОЭСР); охват программами раннего развития в рейтинге ОЭСР; результаты в Международном мониторинговом исследовании качества школьного математического и естественнонаучного образования TIMSS (4 и 8 классы); результаты в Международной программе по оценке образовательных достижений обучающихся PISA по математической, читательской и естественнонаучной грамотности; коэффициент выпуска по программам общего образования в рейтинге ОЭСР.

Стажировка – форма дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки), предполагающая обучение педагогических работников в процессе трудовой деятельности.

Тьютор – специалист, организующий процесс сопровождения педагогического работника (слушателя) на пути индивидуального развития в процессе повышения профессиональной квалификации.

Учитель-профессионал – это субъект педагогической деятельности, понимающий ее назначение и смысл, имеющий высокую профессиональную квалификацию и компетентность, способный развивать, совершенствовать методы, средства и способы

этой деятельности, получать высокие результаты; это субъект собственного личностно-профессионального развития.

Фасилитация (стимулирование, вдохновение) – процесс влияния на мотивацию профессионально-личностного развития педагога, ценностного отношения к педагогической деятельности и усвоение смыслов как элементов личностного опыта; стимулирования потребности в самосовершенствовании и саморазвитии.

Учителя (педагогические работники) в возрасте до 35 лет, вовлеченные в различные формы поддержки и сопровождения – педагогические работники в возрасте до 35 лет, отвечающие требованиям соответствующего профессионального стандарта, впервые принятые на работу по трудовому договору и работающие в образовательной организации менее трех лет.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – отдельное юридическое лицо, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программ среднего профессионального образования, либо обособленное структурное подразделение организации, осуществляющей деятельность по образовательным программам ДПО, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов в овладении новыми профессиональными компетенциями и результатов оценочных процедур, проводимых в рамках добровольной независимой оценки профессиональной квалификации, определивших индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогов.

Центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов – юридическое лицо, наделенное необходимыми полномочиями и осуществляющее деятельность по проведению добровольной независимой оценки профессиональной квалификации руководящих и педагогических кадров образовательных организаций в соответствии с ФЗ от 3 июля 2016 года № 238 «О независимой оценке квалификации».

Приложение 2.
Подходы к определению понятия «наставничество»

1. Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогами, не имеющими опыта педагогической деятельности или нуждающимися в индивидуальной помощи; форма профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

2. Наставничество – специфический процесс обучения в условиях производства (С.Я. Батышев).

3. Наставничество – технология, предполагающая передачу знаний, навыков и умений, трансляцию культурных ценностей организации от более квалифицированного сотрудника к менее квалифицированному посредством индивидуальной учебной и воспитательной работы с ним (Ю.О. Канева, И.В. Зимина).

4. Наставничество – форма обучения на рабочем месте, направленная на формирование корпоративных и развитие профессиональных компетенций молодых работников для преодоления информационных и ценностных барьеров в профессиональной деятельности и их социально-профессиональной адаптации, а также раскрытие потенциала молодых кадров с целью определения и сопровождения траекторий их индивидуального профессионального развития (А. Р. Масалимова).

5. Наставничество – система обучения персонала непосредственно на рабочем месте, при которой более опытный сотрудник передает свои знания, опыт и собственные технологии работы стажеру (Н. В. Мельникова).

6. Наставничество – способ передачи знаний, умений и навыков более опытным сотрудником менее опытному в определенной предметной области (Н. Сулейманова).

7. Наставничество – неотъемлемый элемент новой модели целевой подготовки педагогов, который позволит адаптировать выпускников педагогических ВУЗов и удержать их в профессии. Наставничество подразумевает под собой психолого-педагогическое, информационно-методическое сопровождение молодого учителя, а также способствует его профессиональной социализации (Е.Ю. Илалтдинова, И.Ф. Фильченкова и С.В. Фролова).

8. Наставничество – сложно структурированная синергетическая система, направленная на самоорганизацию и самореализацию субъектов образовательного пространства (Т.Ю. Осипова).

9. Наставничество – существенная помощь персоналу, нуждающемуся в перспективном видении своих будущих возможностей (Д. Меггинсон).

10. Наставничество – метод развития персонала, основанный на взаимоотношениях, в которых более опытный и осведомленный сотрудник помогает в

работе менее опытному или менее осведомленному сотруднику (Б. Кей, Ш. Джордан-Эванс).

11. Наставничество - это процесс обучения и воспитания, в ходе которого человек, обладающий значительным опытом и знаниями, реализуя эталонную функцию, осуществляет обучение, опеку, поддержку, консультирование, а также оказывает дружескую помощь менее опытному и знающему, с целью способствования личностному и (или) профессиональному росту и развитию последнего. Наставнические функции реализуются в контексте долговременных отношений, в основе которых лежат поддержка, опека и забота (Ю. Андерсон и А. Шеннон).

12. Наставничество – неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии (Л. А. Далоз).

13. Наставничество – форма воспитания (шефства), профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в организации, предполагающая передачу опыта наставника и прививание культуры труда и корпоративных ценностей обучаемому (Словарь по экономике и финансам).

Приложение 3.
Лист самооценки компетентности педагога-наставника

Лист самооценки профессионального развития в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» по уровню «педагог–наставник»

_____ (Фамилия, имя. отчество)

Образовательная организация_____

Имеющаяся квалификационная категория _____

Дата установления квалификационной категории _____

Уважаемый коллега!

В процессе самоанализа Вам предстоит оценить собственную компетентность как «педагога–наставника» в соответствии с требованиями Профессионального стандарта «Педагог». Вам предлагается проанализировать свою профессиональную деятельность и оценить степень владения компетенциями, необходимыми для учителя основной школы, претендующего на звание «педагога–наставника», используя 3-х балльную шкалу:

0 баллов – компетенция не выражена, 1 балл – компетенция слабо выражена, 2 балла – компетенция явно выражена. Отмечайте баллы в соответствующей колонке. В колонке комментарий целесообразно конкретизировать, что именно в данной компетенции у Вас вызывает трудности или чему именно Вы, можете научить других.

№ п/п	Компетенции	Баллы (0 – 2)	Комментарии
	Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»		
1	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам разработки и реализации программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы		
2	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования. Осуществление наставнической деятельности по вопросам профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования		
3	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам разработки и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды		
4	Планирование и проведение учебных занятий. Осуществление наставнической деятельности по вопросам планирования и проведения учебных занятий		
5	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению. Осуществление наставнической деятельности по вопросам анализа эффективности учебных занятий и подходов к обучению		
6	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам организации, осуществления контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися		
7	Формирование универсальных учебных действий. Осуществление наставнической деятельности по вопросам формирования универсальных учебных действий у обучающихся		

8	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования навыков, связанных с ИКТ		
9	Формирование мотивации к обучению. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования мотивации к обучению		
10	Объективная оценка знаний, обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам оценки знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей		
	Трудовая функция «Воспитательная деятельность»		
11	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды. Готовность к осуществлению деятельности по вопросам регулирования поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды		
12	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам реализации современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы и их использования как на занятии, так и во внеурочной деятельности		
13	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам постановки воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся		
14	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам определения и принятия четких правил поведения обучающимися		
15	Проектирование и реализация воспитательных программ. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам проектирования и реализации воспитательных		

	программ на основе ФГОС общего образования		
16	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.). Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам реализации воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка		
17	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка). Готовность к осуществлению наставнической деятельности в проектировании ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)		
18	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления. Готовность к осуществлению наставнической деятельности в области помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления		
19	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации. Готовность к осуществлению наставнической деятельности в создании, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации		
20	Развитие у обучающихся познавательной активности, формирование гражданской позиции, способности к труду, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни. Готовность к осуществлению наставнической деятельности в области развития у учащихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирования гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирования у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни		
21	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде		
22	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам использования конструктивных воспитательных		

	усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощи семье в решении вопросов воспитания ребенка		
	Трудовая функция «Развивающая деятельность»		
23	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития		
24	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам оценки параметров и проектирования психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработки программ профилактики различных форм насилия в школе		
25	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по применению инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка		
26	Освоение и применение педагогами психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по освоению и применению педагогами психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренными детьми, социально уязвимыми детьми, с детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации, детьми-мигрантами, детьми-сиротами, детьми с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.),		

	детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с девиациями поведения, детьми с зависимостью		
27	Оказание адресной помощи обучающимся. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам оказания адресной помощи обучающимся		
28	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам организации взаимодействия педагогов с другими специалистам в рамках психолого-медико-педагогического консилиума		
29	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам разработки (совместно с другими специалистами) и реализации совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка		
30	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу		
31	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам развития у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формированию гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирования у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни		
32	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения. Готовность к осуществлению наставнической		

	деятельности по вопросам формирования и реализации программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирования толерантности и позитивных образцов поликультурного общения		
33	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования системы регуляции поведения и деятельности обучающихся Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования»		
34	Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира		
35	Определение на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных (в том или ином предметном образовательном контексте) способов его обучения и развития. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам определения на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных способов его обучения и развития		
36	Определение совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель-дефектолог, методист и т. д.) зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам определения совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся		
37	Планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов, обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава		

	обучающихся, уточнение и модификация планирования. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам планирования специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования		
38	Применение специальных языковых программ (в том числе русского как иностранного), программ повышения языковой культуры и развития навыков поликультурного общения. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам применения специальных языковых программ, программ повышения языковой культуры и развития навыков поликультурного общения		
39	Совместное с учащимися использование иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам совместного с учащимися использования иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения. Организация олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам организации олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др.		
	Итого баллов		

При итоговой оценке от 96 до 120 баллов – соответствие статусному званию «педагог–наставник».

Приложение 4.

ПОЛОЖЕНИЕ о проведении регионального конкурса на присуждение звания

«Почетный наставник в сфере образования»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее Положение регламентирует порядок организации и проведения конкурса на присуждение звания «Почетный наставник……» на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.06.2018

№382 «Об утверждении Методических рекомендаций по внедрению ведомственных (отраслевых) знаков отличия «Почетный наставник» и Решения Министерства образования …….(регион) «Об утверждении Положения о проведении конкурса на присуждение звания «Почетный наставник в сфере образования» …… (региона).

.1.2. Цели проведения конкурса:

1.2.1. Поощрение работников образовательной организации ……и совершенствование внутренней системы стимулирования.

1.2.2. Взаимодействие представителей образования и учреждений сферы труда и социальной защиты общества, участвующих в развитии продуктивных практик в области наставничества, в том числе волонтеров (потенциальных наставников).

1.2.3. Информирование широкого круга общественности о работе образовательной организации в сфере реализации НСУР (Национальной системы учительского роста», о деятельности педагогов, достигших вершины профессиональной карьеры - «ведущем учителе», выполняющем функции наставника и осуществляющем деятельность на территории …. (региона), в интересах …. (региона), в продвижении достижений образования …. (региона) в целях формирования ее особого бренда и признания личных заслуг наставника.

1.2.4. Пропаганда эффективной формы социальной позиции и активности работника образовательной организации, обеспечения качества профессионального труда.

1.2.5. Привлечение общественного внимания к деятельности и заслугам работников образовательных организаций, проживающих на территории …(региона), и выражение общественного признания их заслуг и использование возможности выдвижения соискателя на присуждение ведомственного знака отличия.

2. ПОРЯДОК УЧРЕЖДЕНИЯ ОТЛИЧИТЕЛЬНОГО ЗНАКА «ПОЧЕТНЫЙ НАСТАВНИК……»

Почетное звание учреждается …….

Педагогический совет (Управляющий Совет или иной орган) …(региона) утверждает Положение о Почетном звании «Почетный наставник …….».

Координатором по организации работы по внедрению института наставничества в образовательной организации является профком (совет трудового коллектива или специально созданный Совет наставничества …)

3. Требования к кандидатам на награждение знаком отличия

3.1. Соискателями почетного звания могут выступать физические лица, осуществляющие свою деятельность в образовательной организации.

3.2. Основные критерии:

- уровень достижений работника образовательной организации (педагога, учителя, преподавателя, воспитателя, руководителя, и др.) и качество профессиональной деятельности: уровень квалификации (документы об образовании, повышении квалификации); профессиональные достижения (награды и поощрения за профессиональную деятельность, за победы в конкурсах профессионального мастерства и т.п.); публичное признание заслуг (благодарности, почетные грамоты, ценные призы, письма благодарности, публикации в прессе и т.п.); авторитет в коллективе и профессиональном сообществе, высокая деловая репутация и нравственные качества; отсутствие дисциплинарных взысканий;
- социальная значимость достижений в области наставничества на уровне организации, района и … (региона): стаж наставнической деятельности; награды и поощрения за активную и добросовестную наставническую деятельность; опыт наставнической деятельности с лицами с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда; наличие уникальных практик (программ) наставнической деятельности; возможность тиражирования практики наставничества;
- характеристика работников, прикрепленных к наставнику: количество работников, прикрепленных к наставнику; сроки профессиональной адаптации работников, прикрепленных к наставнику; профессиональные достижения работников, прикрепленных к наставнику (подтверждение квалификации, награды и поощрения, рационализаторские предложения); трудоустройство в образовательной организации не менее 3 лет, карьерный рост работников, прикрепленных к наставнику
- общественная активность соискателей: участие в общественных или политических организациях, соучастие в работе НКО, волонтерском (добровольческом) движении, органах государственно-общественного управления образовательной организацией и др.

3.3. Соискатели должны предоставить полный пакет документов, определенный оргкомитетом, по адресу: …, г. (иной …), ул……, д. ……, каб. ….. . Дополнительно заявки необходимо направить по электронной почте: e-mail.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ КОНКУРСА

4.1. Для проведения конкурса образуется организационная структура, которая состоит из организационного комитета и жюри.

4.2. Организационный комитет проводит следующую работу:

- утверждает PR-стратегию сопровождения внедрения почетного звания «Почетный наставник……» по информированию широкого круга педагогической

общественности, населения в целом, в том числе через средства массовой информации о проведении конкурса;

- консультирует потенциальных соискателей почетного звания по вопросам оформления необходимой документации;
- осуществляет прием и регистрацию заявок, проверку правильности их оформления и наличие полного пакета документов;
- готовит и проводит заседания жюри, включая подготовку аналитических справок и других материалов о ходе подготовки;
- в соответствии с критериями конкурса рассматривает поступившие заявки и определяет их соответствие требованиям, предъявляемым к соискателям;
- готовит проекты итоговых документов конкурса, а также церемонию вручения знака «Почетный наставник ……».

4.3. Состав оргкомитета 9 человек:

- 2 человека от образовательной организации
- 1 человек из аппарата Общественного органа;
- 1 человек от учредителя образовательной организации;
- 1 человек от депутатского корпуса
- 2 человека от совета выпускников (или ветеранов труда)

4.4. Жюри конкурса на присуждение звания «Почетный наставник……» формируется из членов оргкомитета, профсоюза, лидеров общественного мнения, родительской общественности и определяет список номинантов для вынесения на всеобщее голосование в каждой номинации путем **тайного** голосования. Количество членов жюри и его состав определяет организационный комитет.

5. ПОРЯДОК ВЫДВИЖЕНИЯ КАНДИДАТОВ НА СОИСКАНИЕ почетного звания

5.1. Выдвижение кандидатов на соискание почетного звания производится на основе поданных в оргкомитет заявок физических лиц.

5.2. Соискатель представляет заявку по установленной форме (см. Приложение)

5.3. Соискателями почетного звания могут выступать физические лица (независимо от организационно-правовой формы деятельности организации), осуществляющие свою деятельность в образовательной организации.

5.4. Повторное награждение возможно **не ранее, чем через пять лет.**

5.5. Соискатель знака представляет в оргкомитет следующий пакет документов:

- заявку на выдвижение по установленной форме:

- для физических лиц – приложение 1 к Положению.

- приложение к заявке в виде дополнительного материала с описанием деятельности наставника, ведущего учителя, не менее трех машинописных страниц.
- ссылку на видеоролик (3 минуты) или серии фото о деятельности соискателя на сайте образовательной организации и ресурсах иных учреждений
- копии не менее 5 документов (в формате PDF), подтверждающих индивидуальные достижения соискателя и признание заслуг общественно-профессиональным сообществом.

5.6. Оргкомитет и жюри оставляют за собой право запрашивать дополнительную информацию о деятельности соискателей.

6. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ПРИСУЖДЕНИЕ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ «ПОЧЕТНЫЙ НАСТАВНИК ……»

Проведение конкурса на присуждение звания «Почетный наставник……» проводится в 3 этапа:

- 1-й этап: с …… по ……. – выдвижение номинантов. Предоставление документов на соискание знака;
- 2-й этап: с ……. по …… – работа с заявками номинантов;
- 3-й этап: с …….. по …… – подведение итогов конкурса;
- 4-й этап: церемония награждения в период августовских совещаний педагогического коллектива. Дата и место церемонии определяется оргкомитетом.

7. НОМИНАЦИИ

7.1. Номинации премии:

- **Наставник - «ведущий учитель»**

Помощь в профессиональной, психологической, коммуникативной адаптации молодежи в коллективе, обобщение опыта в системе базовых образовательных организаций или региональных инновационных площадок …(региона), иных мероприятиях регионального уровня в сфере образования …..(регион)

- **«Наставник-волонтер»**

Реализация моделей педагогического менеджмента: профессиональное психологическое сопровождение пары «наставник-ребенок», проведение обучающих, творческих, досуговых мероприятий для детей и наставников и др.

- **«Экспорт достижений образования (**указывается регион)»

Представление опыта работы и достижений в сфере образования на уровне России и за рубежом

- **«Билет в будущее»**

За лучший реализованный проект наставничества в области профориентации.

- **«Социальная активность»**

Для наставников, работающих с детьми и молодежью и значительные достижения в ходе реализованных социальных практик.

- **«Преодоление»**

Координатор межрегиональной программы краткосрочного наставничества для подростков и молодежи в трудной жизненной ситуации «Мое будущее»

- **«Мир прекрасен»**

За проведение наставником профессиональной образовательной и социально значимой общественной работы в сфере культуры, искусства и творчества.

- **«Помоги мне сделать самому»**

Деятельность работника образовательной организации в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области воспитания» направленная на развитие личности: уверенности в себе; формирование адекватной самооценки, развитие навыков саморегуляции и др.

7.2. Оргкомитет вправе, по согласованию с соискателем, изменить номинацию, по которой выдвигался соискатель.

8. ПОРЯДОК ГОЛОСОВАНИЯ И ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ

8.1. Голосование проводится в сроки, определенные в разделе 6 настоящего положения.

8.3. Один человек может проголосовать один раз в каждой номинации.

8.4. По завершению голосования жюри оформляет протокол голосования для каждой номинации, в котором указывается один номинант, набравший набольшее количество голосов.

8.5. Итоговые протоколы подписываются всеми членами жюри и передаются в оргкомитет.

9. ЦЕРЕМОНИЯ НАГРАЖДЕНИЯ

9.1. Церемония награждения является заключительным этапом проведения конкурса, проходит в текущем году в торжественной обстановке. Церемония приурочена ко времени ежегодных августовских совещаний педагогического коллектива.

9.2. Знаки вручают представители органов законодательной, исполнительной власти (депутаты) по согласованию с руководителем образовательной организации или общественно-педагогических организаций Кировской области.

10. НАГРАДЫ КОНКУРСА

10.1. Главная награда конкурса (первое место) – знак «Почетный наставник», сертификат и диплом.

10.2. Дипломы подписываются директором образовательной организации.

10.3. Лауреаты знака определяются по 8 номинациям. В каждой номинации награждается один лауреат.

10.4. Жюри конкурса имеет право присуждать специальные призы для юридических и физических лиц.

Приложение

Согласие на обработку персональных данных

Я, _____

(Ф.И.О. полностью)

зарегистрированный(-ая) по адресу: _____,

паспорт серии _____№_____ _____

выдан _____ _____,

(орган, выдавший паспорт и дата выдачи) согласно статье 9 Федерального закона «О персональных данных» по своей воле и в своих интересах даю согласие на обработку моих персональных данных администрации» (далее – Оператор) с целью создания базы данных участников конкурса «Почетный наставник ……», размещения информации и публичной презентации работы профессиональному сообществу и представителям общественности о профессиональных достижениях и (или) инновационных направлениях деятельности посредством информационно-телекоммуникационной сети Интернет, размещения информации о победителях на сайте образовательной организации, включая выполнение действий по сбору, систематизации, накоплению, хранению, уточнению (обновлению, изменению), распространению (в том числе передаче) и уничтожению моих персональных данных, входящих в следующий перечень общедоступных сведений:

1. Фамилия, имя, отчество.

2. Рабочий номер телефона и адрес электронной почты.

3. Сведения о профессии, должности, образовании.

4. Иные сведения, специально предоставленные мной для размещения в общедоступных источниках персональных данных.

Вышеприведенное согласие на обработку моих персональных данных представлено с учетом п. 2 ст. 6 и п. 2 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», в соответствии с которыми обработка персональных данных, осуществляемая на основе федерального закона либо для исполнения договора, стороной

в котором я являюсь, может осуществляться Оператором без моего дополнительного согласия.

Настоящее согласие вступает в силу с момента его подписания, действует бессрочно и может быть отозвано путем подачи Оператору письменного заявления.

«____»_____20___г.

_____

(подпись и фамилия, имя, отчество прописью полностью)

Приложение 5.

ПОЛОЖЕНИЕ о региональном конкурсе на присвоение статуса «Учитель-методист»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о региональном конкурсе на присвоение статуса «Учитель-методист» (далее – Положение) определяет требования к учителям общеобразовательных организаций ….. (регион), претендующим на присвоение статуса «Учитель-методист», порядок проведения регионального конкурса на присвоение статуса «Учитель-методист» (далее – Конкурс), а также права и обязанности учителя, получившего статус «Учитель-методист».

1.2. Статус «Учитель-методист» позволит обеспечить:

- стимулирование профессионального роста учителей;

- создание профессионального сообщества учителей для продвижения инноваций в региональной системе образования.

1.3. Учитель может претендовать на присвоение статуса «Учитель-методист» в том случае, если соответствует следующим квалификационным характеристикам:

- наличие высшего педагогического образования;

- наличие высшей квалификационной категории по должности «учитель» (на момент подачи заявления об участии в Конкурсе).

2. Организационная структура Конкурса.

2.1. Для организации и проведения Конкурса департаментом образования … (указывается регион) (далее – Департамент) создается Оргкомитет.

2.2. В состав Оргкомитета могут входить представители Департамента, сотрудники государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования (указывается регион) «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (далее – ЦНППМ), руководители и педагогические работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность

на территории (указывается регион), члены общественных организаций. Персональный состав Оргкомитета утверждается приказом Департамента.

2.3. Организационный комитет создает экспертную группу с целью обеспечения объективной экспертной оценки представленных на Конкурс материалов и открытых конкурсных мероприятий и представляет для утверждения итоговый список учителей – победителей Конкурса.

2.4. В состав экспертной группы входят представители Департамента, сотрудники ВЦПМ, руководители и педагогические работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории (указывается регион), члены общественных организаций, представители Оргкомитета.

2.5. Экспертная группа осуществляет:

- техническую экспертизу документов, предоставленных претендентом, и подготовку заключения о её результатах;

- экспертную оценку материалов «Портфолио» и заполнение экспертных листов по ее итогам;

- экспертную оценку открытых мероприятий и заполнение экспертных листов по ее итогам.

2.6. Информирование об этапах проведения и результатах оценивания конкурсных мероприятий осуществляется на сайте ЦНППМ …. (указывается адрес) в разделе «Конкурсы».

3. Порядок проведения Конкурса.

Конкурс проводится в три этапа:

3.1. **Первый этап – заявочный.**

Претендент в установленные сроки, с … по ……. 202.. года (включительно) подает в Оргкомитет на бумажном носителе и в электронном виде на адрес электронной почты (указывается адрес) следующие документы:

- личное заявление (Приложение № 1 к Положению);

- представление от администрации образовательной организации на участие учителя в Конкурсе, согласованное с органом государственно-общественного управления этой организации (Приложение № 2 к Положению);

- «Портфолио профессиональной деятельности учителя и его достижений» (далее - Портфолио) (Приложение № 3 к Положению);

- титульный лист (Приложение № 4 к Положению).

3.2. **Второй этап.**

Включает в себя два конкурсных задания: «Портфолио» (заочно), «Методический семинар» (онлайн).

3.2.1. Конкурсное задание «Портфолио».

Цель: знакомство с основными направлениями, видами и результатами деятельности педагога.

Формат конкурсного задания: предоставление материалов профессиональной деятельности учителя и его достижений. (Приложение №3 к Положению).

3.2.2. Конкурсное задание «Методический семинар».

Цель: демонстрация методической грамотности, соотнесение педагогической теории с практикой, способности к анализу, осмыслению и представлению своей педагогической деятельности в соответствии с требованиями ФГОС, профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования, учитель)», утверждённого приказом Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н (далее – профессиональный стандарт «Педагог»).

Формат конкурсного задания: представление конкурсантом концептуальных методических подходов, основанных на опыте профессиональной деятельности участника конкурса, может сопровождаться мультимедийной презентацией (до 20 слайдов). Регламент конкурсного задания: – 15 минут (представление конкурсантами концептуальных методических подходов, основанных на опыте работы – 10 минут; диалог членов жюри с конкурсантом в форме вопросов и ответов – 5 минут).

На основе суммы баллов, полученных по результатам оценивания конкурсных заданий «Портфолио» и «Методический семинар» определяются участники третьего этапа, набравшие 70 и более процентов от максимального возможного количества баллов.

3.3. Третий этап.

Конкурсное задание «Мастер-класс».

Цель: демонстрация педагогического мастерства в планировании и анализе эффективности учебных занятий и подходов к обучению, выявление лучшего педагогического опыта и инновационных практик, осознание педагогом своей деятельности в сравнительном и рефлексивном контексте, осмысление перспектив собственного профессионального развития и потенциала транслирования методик и технологий преподавания.

Формат конкурсного задания: Очная (в малых группах с соблюдением санитарных норм) публичная индивидуальная демонстрация применяемых образовательных технологий (методов, эффективных приёмов и др.). Регламент конкурсного задания: до 25

минут (выступление конкурсанта – до 20 минут, диалог членов жюри с конкурсантом в форме вопросов и ответов – до 5 минут).

В случае перевода образовательных организаций на удаленную работу мастер-класс будет проводиться в онлайн режиме.

4. Требования к оформлению конкурсных документов и материалов.

4.1. Конкурсные документы на бумажном носителе предоставляются в Оргкомитет самим претендентом или его представителем по адресу: …… бесконтактно в ячейку на стойке администратора.

4.2. Титульный лист, личное заявление, представление администрацией образовательной организации, портфолио профессиональной деятельности учителя и его достижений должны быть сброшюрованы (прошиты, переплетены), листы пронумерованы (правый нижний угол, сквозная нумерация). Общий объем конкурсных документов не должен превышать 25 страниц набранного на компьютере текста с интервалом 1,0, шрифт Times New Roman, кегль 12, **односторонняя печать**.

4.3. Конкурсные документы в электронном виде направляются на адрес электронной почты.

4.4. Папка с конкурсными материалами архивируется (форматы .zip, .rar или .7z). Имя архива «Учитель-методист, ФИО». В папку включаются следующие конкурсные материалы: личное заявление (сканкопия), представление от администрации образовательной организации (сканкопия), портфолио (в формате Word), личное портретное фото.

4.5. Конкурсные документы могут быть использованы организаторами Конкурса в сети Интернет, в других средствах массовой информации для популяризации и освещения деятельности в рамках Конкурса с сохранением авторства разработчика.

4.6. Не подлежат рассмотрению материалы, подготовленные с нарушением требований к их оформлению, а также поступившие позднее установленных сроков.

4.7. Вся информация, заявленная в конкурсных материалах, при необходимости (по решению Оргкомитета и/или члена жюри), должна быть подтверждена подлинниками документов или заверенными копиями.

4.8. Материалы, предоставленные на Конкурс, не рецензируются и не возвращаются.

5. Порядок определения победителей Конкурса.

5.1. Председатель (или его заместитель) экспертной группы передает в Оргкомитет результаты оценивания всех этапов Конкурса.

5.2. Оргкомитет определяет итоговый список учителей на получение статуса «Учитель-методист».

5.3. Оргкомитет передает итоговый список учителей на получение статуса «Учитель-методист» передается региональному оператору по направлению «Научно-методическое и организационное сопровождение деятельности учителей, получивших статус «Учитель - методист» для подготовки проектов планов-заданий для учителей-методистов.

5.4. Региональный оператор проводит подготовку и согласование проектов планов-заданий с педагогами, входящими в итоговый список учителей на получение статуса «Учитель-методист» в течение месяца после утверждения списка Оргкомитетом.

5.5. На основании решения Оргкомитета и после получения от регионального оператора согласованного с учителями плана-задания Департамент издаёт приказ о присвоении статуса «Учитель-методист».

5.6. Участники Конкурса, не прошедшие конкурсный отбор, имеют право повторно подать документы на присвоение статуса «Учитель-методист» не ранее, чем через два года.

6. Сопровождение деятельности учителя, получившего статус «Учитель–методист».

6.1. Научно-методическое и организационное сопровождение деятельности учителей, получивших статус «Учитель-методист», обеспечивает региональный оператор.

6.2. Срок действия статуса «Учитель-методист» не ограничен.

6.3. Действие статуса «Учитель-методист» может быть прекращено, если:

- учитель-методист подал заявление региональному оператору о прекращении действия статуса «Учитель - методист»;

- учитель-методист не выполнил план-задание;

- учитель-методист прекратил свою трудовую деятельность в качестве учителя;

- региональный оператор прекратил сопровождение деятельности учителей-методистов.

6.4. Региональный оператор:

– ежегодно, не позднее 31 декабря формирует план-задание, доводит план-задание до сведения учителей, получивших статус «Учитель-методист», и проводит его согласование;

– систематически проводит мониторинг исполнения плана-задания;

– обеспечивает взаимодействие между различными структурами системы образования области с целью создания необходимых условий для эффективной деятельности учителей, получивших статус «Учитель-методист»;

– ежегодно, в срок до 31 декабря готовит заключение за истекший год о деятельности учителей, получивших статус «Учитель-методист», на основании которого ходатайствует перед Департаментом о прекращении действия статуса «Учитель-методист» в следующем году в отношении педагогов, не выполнивших план-задание.

7. Права и обязанности учителя, получившего статус «Учитель-методист».

7.1. Учитель, получивший статус «Учитель-методист», имеет право:

- формировать творческую педагогическую лабораторию, педагогическую ассоциацию, сетевое сообщество на уровне образовательной организации или муниципального образования;

- заниматься разработкой новых педагогических технологий, нового содержания образования, участвовать в создании учебных пособий, методических рекомендаций, диагностических и контрольных материалов, а также в апробации методических разработок других учителей;

- выступать с инициативными предложениями по развитию муниципальной и региональной систем образования;

- руководить методическим объединением на муниципальном уровне;

- участвовать в обсуждении проектов нормативных документов, регулирующих процессы развития муниципальной и региональной систем образования в части, касающейся его деятельности;

- участвовать в работе конференций регионального уровня и входить в состав рабочих групп по организации конференций муниципального уровня.

7.2. Учитель, получивший статус «Учитель-методист», берет на себя обязательства:

7.2.1. Выполнять после согласования с региональным оператором в полном объеме план–задание, который может предусматривать:

- участие в реализации дополнительных профессиональных образовательных программ (повышения квалификации) педагогических работников области, в том числе руководство стажировкой;

- проведение открытых мероприятий (семинаров, мастер-классов, учебных занятий и др.) на муниципальном и региональном уровнях;

- выступление на конференциях регионального уровня;

- участие в работе муниципальных методических объединений;

- участие в экспертных процедурах в рамках проведения конкурсов и реализации проектов регионального уровня, аттестационных процедурах педагогических работников;

- руководство педагогической практикой студентов 4-5 курсов организаций ВО, студентов 1-3 курсов организаций СПО;

- выполнение функций наставника (тьютора) по отношению к молодым педагогам;

- трансляцию своих достижений и разработок среди педагогической и родительской общественности через публикации, ведение собственного сайта с интерактивной обратной связью, на сайте регионального оператора;

- апробацию методических разработок в области инновационной педагогической деятельности.

7.2.2. Своевременно предоставлять информацию о ходе и результатах своей работы по запросу регионального оператора.

Приложение № 1 к Положению
Бланк заявления

В Оргкомитет конкурса
на присвоение статуса «Учитель-методист»

ЗАЯВЛЕНИЕ.

Я, _____

ФИО (полностью.)

_____

должность (предмет)

_____

наименование ОО в соответствии с Уставом

_____

муниципальное образование (район/городской круг)

_____

даю согласие на участие в региональном конкурсе на присвоение статуса «Учитель-методист».

Основание для подачи заявления о намерении пройти процедуру
на присвоение статуса «Учитель-методист»:

_____

образование (сведения о ВУЗе, факультет, специальность)

_____

квалификационная категория (дата установления квалификационной категории)

_____

с порядком проведения процедуры на присвоение статуса «Учитель-методист», с региональными нормативными правовыми документами, регламентирующими процедуру, ознакомлен(-а).

Разрешаю вносить сведения, указанные в заявлении и представлении, в базу данных и использовать в некоммерческих целях для размещения в сети Интернет, периодических образовательных изданиях с возможностью редакторской обработки.

Телефоны: дом. _____ служ. _____моб. _____

Адрес электронной почты_____

«_____» _____г. Подпись_____

Приложение № 2 к Положению
Представление администрации образовательной организации на участие в конкурсе на присвоение статуса «Учитель - методист»

(ФИО учителя) _____

Контактный телефон учителя _____

Электронная почта учителя_____

Место работы (полное наименование общеобразовательной организации в соответствии со свидетельством о государственной аккредитации):_____

Индекс, почтовый адрес, телефон образовательной организации_____

Предмет _____ Квалификационная категория _____

Обоснование поддержки Претендента и общая оценка профессиональных достижений

_____

_____

Перечень документальных свидетельств признанных профессиональных достижений учителя (благодарственные письма, отзывы местных работодателей, грамоты органов власти регионального и федерального уровней)

_____

_____

Сведения об образовательной организации:

_____

Ф.И.О. руководителя:

_____

Контактный телефон: 8 (473_____) _____

E-mail: _____

Заседание по выдвижению Претендента на участие в конкурсе на присвоение статуса «Учитель-методист»:

Протокол № _____ от «_____» _____ 2020 года.

Руководитель образовательной организации:

_____ /_____/

(подпись) ФИО

М.П.

Приложение № 3 к Положению
Портфолио претендента на участие в конкурсе на присвоение статуса «Учитель-методист»

1. *Научно-педагогические и методические публикации, в том числе размещенные в сети Интернет.*

Год	№ п/п	Вид (жанр) публикации	Тема публикации	Выходные данные публикации; ссылка на публикацию, размещенную в сети Интернет; реквизиты свидетельства о публикации*
2017-2018				
2018-2019				
2019-2020				

**учитываются публикации в изданиях, издателями которых являются органы управления образованием всех уровней, профсоюз, федеральные, государственные или муниципальные образовательные организации (при наличии у издателя редакционной коллегии). Издания негосударственных образовательных организаций (коммерческих или некоммерческих) в данном показателе не учитываются.*

2. *Степень обученности учащихся.*

Заполнить таблицы (а, б, в), соответствующие учебной нагрузке Претендента по ступеням обучения (ненужные таблицы и лишние столбцы удалить).

<u>Начальная ступень обучения</u>

а)

Предмет	Год		2017 – 2018		2018 – 2019		2019– 2020	
Литературное чтение	Класс (параллель)							
	Количество учащихся							
	Итоговый показатель, отметка	*показатель**	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
		«2»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
		«3»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
		«4»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%

		«5»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
Русский язык (Письмо)	Итоговый показатель, отметка	*показатель**	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
		«2»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
		«3»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
		«4»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
		«5»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
Математика	Итоговый показатель, отметка	*показатель**	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
		«2»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
		«3»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
		«4»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
		«5»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%

*Примечание. При наличии в нагрузке первого класса Претендент указывает показатель и его результативность.

б)

СОУ по предмету	2017 – 2018	2018 – 2019	2019– 2020
Литературное чтение			
Русский язык (Письмо)			
Математика			

в) Сравнительная диаграмма достижений, обучающихся за последние три года.

Средняя и старшая ступени обучения

Наименование предмета: _____

а)

Год		2017 – 2018									
Класс (параллель)											
Количество учащихся											
Итоговая отметка	«2»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
	«3»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
	«4»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%

	«5»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
Год		2018 – 2019									
Класс (параллель)											
Количество учащихся											
Итоговая отметка	«2»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
	«3»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
	«4»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
	«5»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
Год		2019– 2020									
Класс (параллель)											
Количество учащихся											
Итоговая отметка	«2»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
	«3»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
	«4»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
	«5»	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%

б)

СОУ по предмету	2017 – 2018	2018 – 2019	2019– 2020
Предмет			

в) Сравнительная диаграмма достижений учащихся за последние три года.

3. *Качество знаний учащихся.*

а)

Класс (параллель)	2017 – 2018			2018 – 2019			2019– 2020		
	Общее количество обучающихся	Обучающиеся, успевающие на «4» и «5»		Общее количество обучающихся	Обучающиеся, успевающие на «4» и «5»		Общее количество обучающихся	Обучающиеся, успевающие на «4» и «5»	
		кол-во	%		кол-во	%		кол-во	%
		кол-во	%		кол-во	%		кол-во	%
		кол-во	%		кол-во	%		кол-во	%
		кол-во	%		кол-во	%		кол-во	%
		кол-во	%		кол-во	%		кол-во	%
Итоговый показатель за год		кол-во	%		кол-во	%		кол-во	%

б) Сравнительная диаграмма достижений учащихся за последние три года.

4. *Участие и достижения, обучающихся на втором (муниципальном) этапе Всероссийской олимпиады школьников, а также в конкурсах, смотрах, фестивалях и т.п. муниципального уровня по заявленному(ым) предмету(ам)**

Год	**Наименование мероприятия, организатор**	**ФИО обучающегося, класс**	**Итог участия (победитель, призер, участник и др., указать реквизиты подтверждающих документов)**
2017 – 2018			
2018 – 2019			
2019 – 2020			

5. *Достижения обучающихся на третьем (региональном) этапе Всероссийской олимпиады школьников, а также в других олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях и т.п. регионального уровня по заявленному(ым) предмету(ам)**

Год	**Наименование мероприятия, организатор**	**ФИО обучающегося, класс**	**Итог участия (победитель, призер, участник и др. указать реквизиты подтверждающих документов)**
2017 – 2018			
2018 – 2019			
2019 – 2020			

6. *Достижения обучающихся на заключительном этапе Всероссийской олимпиады школьников, а также в других олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях и т.п. федерального и международного уровней по заявленному(ым) предмету(ам)**

Год	**Наименование мероприятия, организатор** *(вносятся мероприятия, утвержденные приказами Министерства образования и науки РФ. департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области. а также проводимые органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, организациями высшего образования, осуществляющими образовательную деятельность на территории Воронежской области*	**ФИО обучающегося, класс**	**Итог участия (победитель, призер, участник и др. указать реквизиты подтверждающих документов)**
2017 – 2018			
2018 – 2019			
2019 – 2020			

7. *Наличие персонального сайта/персонального блога учителя*

Прямая ссылка на персональный сайт/персональный блог учителя	**Количество вовлеченных пользователей**	**Группы пользователей**	**Регулярность обновления информации (указать периодичность)**	**Механизмы обратной связи**

8. *Повышение квалификации по предмету и ее результативность*

№п/п	**Сроки прохождения курсов повышения квалификация**	**Место прохождения (организация ДПО, ВО)**	**Наименование дополнительной профессиональной образовательной программы Продолжительность (часы)**	**Реквизиты документа о прохождении ПК**	**Мероприятия, проведенные педагогами с использованием вновь полученных знаний на базе своих образовательных организаций**	**Документы, подтверждающие проведение мероприятий**
1.						
2.						
…						

9. *Распространение передового педагогического опыта на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (наставничество, участие в научно-педагогических форумах различного уровня, проведение профессиональных презентаций, мастер-классов, семинаров и т.д.).*

Год	**Уровень**	**Тема**	**Участники**	**Форма**	**Дата и место проведения**	**Реквизиты итоговых документов (вид документа, лицо/орган/ организация, которым (-ой) документ выдан, №, дата)**
2017-2018						
2018-2019						
2019-2020						

10. *Участие в работе профессиональных педагогических сетевых сообществ*

Название сетевой активности	**Дата, сроки работы в сетевых сообществах**	**Прямая ссылка на страницу сетевой активности**
Экспертиза электронных методических материалов педагогов с указанием не менее 3-х критериев и оценок и ее размещение в сети интернет		
Организация обсуждения электронных методических материалов педагогов в сети интернет, не менее 5 привлеченных к обсуждению педагогов		
Организация одной ветки форума с постоянным модерированием, привлечение в ней не менее 25 участников, размещение не менее 3-х личных постов в обсуждении		
Участие в обсуждении на одном форуме, созданном другими лицами, размещение не менее 10 личных постов в обсуждении		
Организация сетевых конкурсов, фестивалей (член оргкомитета или рабочей группы)		
Работа в составе жюри сетевых конкурсов, фестивалей с количеством		

участников		
Проведение сетевых мастер-классов, семинаров (в т.ч. в ходе конкурсов, фестивалей		

11. Участие в профессиональных конкурсах (лишние строки удалить)

Год	Название конкурса	Организатор	Форма проведения (очная/заочная)	Результат участия	Реквизиты итоговых документов (вид документа, лицо/ орган/ организация, которым (-ой) документ выдан, №, дата; прямая ссылка на ресурс (при участии в Интернет-конкурсе)
	федеральный уровень				
2017-2018	Конкурс на получение денежного поощрения лучшими учителями				
	Учитель года				
	Другое				
	региональный уровень				
	Учитель года				
	Другое				
	муниципальный уровень				
	Учитель года				
	Молодость. Мечта. Мастерство				
	Другое				
	федеральный уровень				
2018-2019	Конкурс на получение денежного поощрения лучшими учителями				
	Учитель года				
	Другое				
	региональный уровень				

	Учитель года				
	Другое				
	муниципальный уровень				
	Учитель года				
	Молодость. Мечта. Мастерство				
	Другое				
	федеральный уровень				
2019-2020	Конкурс на получение денежного поощрения лучшими учителями				
	Учитель года				
	Другое				
	региональный уровень				
	Учитель года				
	Другое				
	муниципальный уровень				
	Учитель года				
	Молодость. Мечта. Мастерство				
	Другое				

12. *Экспертная деятельность в составе педагогического сообщества (при проведении аттестации педагогических работников, в составе жюри конкурсов профессионального мастерства, организатором которых является департамент образования, науки и молодежной политики Воронежской области, в составе экспертной комиссии при аккредитации и лицензировании ОО) на муниципальном, региональном, федеральном уровнях*

Год	Уровень мероприятия	№ п\п	Наименование конкурсного/экспертного мероприятия	Количество проведенных экспертиз
2018-2019		1.		
		2.		
		…		
2019-2020		1.		
		2.		
		…		

13. Обучение в аспирантуре (докторантуре) в период проведения конкурса или наличие ученой степени кандидата (доктора) наук

Обучение в аспирантуре (докторантуре)	Наименование образовательной организации	Специальность	Период обучения
Наличие ученой степени кандидата (доктора) наук	Название диссертационного совета	№ диплома	Дата выдачи

Претендент _____ _____
ФИО

Достоверность информации подтверждаю.
Руководитель образовательной организации _____ _____
ФИО

Дата М.П

Приложение 6.
Отчет-анкета наставника о результатах работы наставляемого

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества _____ (Ваши ФИО) _____ (ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлении эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?

2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)

- Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения
- Освоение практических навыков работы
- Изучение теории, выявление пробелов в знаниях
- Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)

• Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте

• В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

• Личные консультации в заранее определенное время

• Личные консультации по мере возникновения необходимости

• Поэтапный совместный разбор практических заданий

9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество? _____

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: _____

_____ _____ _____ (наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____ _____20___г.

С отчетом ознакомлен (а) _____ _____ _____ (фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

Приложение 7.
Отчет-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества _____ (ФИО наставника) в отношении_____ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы

адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?

2. Как бы вы оценили требовательность наставника?

3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?

4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?

5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?

6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?

7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 – метод почти не использовался, 10 – максимальные затраты времени)

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
- Личные консультации в заранее определенное время
- Личные консультации по мере возникновения необходимости
- Поэтапный совместный разбор практических заданий

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему? _____

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества? _____

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации? _____

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником: _____

_____ _____ _____ (наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____ _____20___г.

С отчетом ознакомлен(а) _____ _____ _____ (фамилия, инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)

Приложение 8.
Отчет-анкета руководителя структурного подразделения об итогах наставничества

Уважаемый руководитель структурного подразделения! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества _____ (Ваши ФИО) _____ (ФИО наставника) _____ (ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник вашего структурного подразделения на новом месте работы. В результате ваших ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации сотрудника.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей?

2. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)

- Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения
- Освоение практических навыков работы
- Изучение теории, выявление пробелов в знаниях
- Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

4. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

5. Оцените, насколько возрос уровень знаний лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества?

6. Оцените, насколько улучшились навыки лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества

7. Оцените, насколько точно лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, осуществляет профессионально-педагогическую деятельность _____

8. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки приобрело лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество? _____

9. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: _____

_____ _____ _____

(наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____ _____20___г.

С отчетом ознакомлен(а) _____ _____ _____

(фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФИРО
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

THE RUSSIAN PRESIDENTIAL ACADEMY OF NATIONAL ECONOMY AND PUBLIC ADMINISTRATION UNDER THE PRESIDENT OF THE RUSSIAN FEDERATION

FEDERAL INSTITUTE FOR EDUCATIONAL DEVELOPMENT

RESEARCH CENTER FOR SOCIALIZATION AND PERSONALIZATION OF CHILDREN'S EDUCATION

RECOMMENDATIONS ON THE APPLICATION OF THE TOOLKIT OF PERSONALIZED SUPPORT OF TEACHERS OF GENERAL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

FOR EMPLOYEES OF THE CENTERS OF CONTINUOUS INCREASES OF PROFESSIONAL SKILLS AND ORGANIZATIONS OF ADDITIONAL VOCATIONAL EDUCATION

Moscow

2020

Authors: Tarasova N.V., Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Director of the Research Center for Socialization and Personalization of Children's Education; Pastukhova I.P., Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Deputy Director of the Research Center for Socialization and Personalization of Children's Education; Chigrina S.G., Senior Research Associate of the Research Center for Socialization and Personalization of Children's Education.

Reviewers:

O.I. Volenko, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Ch. Researcher of the Scientific and Academic Center of High-Priority Studies and Teaching Personnel Training
Federal State-Funded Educational Institution (FGBOU) 'Moscow Pedagogical State University'.

E.P. Melnikova, Candidate of Pedagogical Sciences, Deputy Director for Quality Control of Education
State Budgetary Vocational Educational Institution of Moscow Region (GBPOU MO) 'Moscow Regional Medical College No. 1'

N.V. Tarasova, I.P. Pastukhova, S.G. Chigrina

Recommendations on the Application of the Toolkit of Personalized Support of Teachers of General Educational Organizations for Employees of the Centers of Continuous Increases of Professional Skills and Organizations of Additional Vocational/ N.V. Tarasova, I.P. Pastukhova, S.G. Chigrina; Research Center for Socialization and Personalization of Children's Education, FIRO RANEPA. - [Electronic edition] - M.: Perspektiva, 2020. – p. 94 - Electron. data - Access link: https://itdperspectiva.page.link/recppm

The recommendations consider mentoring as an efficient form of personalized teacher assistance; the general characteristics of teachers' personalized support are presented; organizational forms of activities of the Centers of Continuous Increases of Professional Skills (TsNPPM) and organizations of additional vocational education (DPO) for teachers' personalized support are described.

Methodological recommendations are addressed to the heads and employees of the Centers of Continuous Increases of Professional Skills and organizations of additional vocational education and will help them get acquainted with the positively proven tools for personalized teacher support optimized to overcome teachers' competence deficits and difficulties identified.

© Research Center for Socialization and
Personalization of Children's Education, FIRO RANEPA, 2020
© Tarasova N.V., Pastukhova I.P., Chigrina S.G., 2020
© Cover photo: lhttps://www.pinterest.ru/

ISBN 978-5-88045-466-2

ОБ АВТОРАХ

Тарасова Наталья Владимировна

Кандидат педагогических наук

Доцент

Директор Научно-исследовательского центра социализации и персонализации образования детей

Почетный работник общего образования

Пастухова Ирина Павловна

Кандидат педагогических наук
Доцент
Заместитель директора Научно-исследовательского центра социализации и персонализации образования детей; зам. главного редактора научно-методического и теоретического журнала «Среднее профессиональное образование»
Почетный работник высшего образования

Чигрина Светлана Георгиевна

Старший научный сотрудник Научно-исследовательского центра социализации и персонализации образования детей