Утверждено

решением аттестационной комиссии

министерства образования и науки

Самарской области от 28.09.2023

(с изменениями, внесенными решением аттестационной комиссии

министерства образования

Самарской области от 28.11.2024)

**Методические рекомендации**

по подготовке педагогическим работником материалов к аттестации

в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник»

(форма 32)

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации **от 24.03.2023 г. № 196** (далее – *Порядок аттестации*), на основании Положения об Аттестационной комиссии министерства образования и науки Самарской области по аттестации педагогических работников в целях установления первой и высшей квалификационной категории, квалификационной категории «педагог-методист», квалификационной категории «педагог-наставник», утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области **от 07.09.2023 № 582-од**.

Педагогический работник может претендовать на установление квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении нескольких условий в совокупности:

* имеет действующую высшую квалификационную категорию по педагогической должности,
* осуществляет непосредственно в образовательной организации наставническую деятельность, не входящую в должностные обязанности,
* имеет результаты профессиональной деятельности в соответствии с показателями пункта 51 *Порядка аттестации*,
* работодатель ходатайствует о присвоении квалификационной категории.

Ходатайство работодателя (см. **приложение 1** к данным методическим рекомендациям) формируется на основе решения педагогического совета (иного коллегиального органа[[1]](#footnote-1) управления образовательной организации), на котором рассматривалась деятельность педагога, осуществляющего наставническую работу, согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации, а в отсутствие такового - с иным представительным органом (представителем) работников организации.

Срок действия квалификационной категории «педагог-наставник» *Порядком аттестации* не предусмотрен.

*ВАЖНО!* В соответствии с пунктом 55 *Порядка аттестации* *дифференциация в оплате труда* с учетом квалификационной категории «педагог-наставник» *может осуществляться только при выполнении педагогическим работником*, которому установлена соответствующая квалификационная категория, *дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.*

Нормативно-правовой документ федерального уровня, регулирующий вопросы наставничества, - Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников») (см. о форме наставничества «педагог–педагог»в **приложении 2** к данным методическим рекомендациям).

**Примерный перечень документов**

**для организации наставнической деятельности**

**в образовательной организации**

1. Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации,
2. план мероприятий (дорожная карта) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников образовательной организации,
3. приказ о закреплении наставника[[2]](#footnote-2) и наставляемого[[3]](#footnote-3),
4. персонализированная программа наставничества[[4]](#footnote-4),
5. результат мониторинга реализации персонализированной программы наставничества.

**Подготовка материалов к экспертизе**

Для подготовки аттестуемым педагогическим работником копий документов и материалов, подтверждающих достигнутую результативность в наставнической деятельности, рекомендуем воспользоваться разделами Формы 32 экспертного заключения о результатах анализа деятельности педагогического работника в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник». Наименования разделов представляют собой требования пункта 51 *Порядка аттестации*. Каждый раздел состоит из показателей, конкретизирующих перечисленные требования раздела.

Все материалы заверяются подписью и печатью руководителя образовательной организации. Обязательно собственноручное заверение копий документов руководителем образовательной организации (**не допускается заверение копий факсимильной подписью**). «Живая» подпись дополняется расшифровкой (фамилия, инициалы, должность). Административные справки предоставляются на бланке образовательной организации. Ответственность за достоверность представленных на экспертизу материалов несет руководитель образовательной организации.

*ВАЖНО: до подачи заявления педагогический работник*

* *самостоятельно определяет соответствие достигнутых им результатов наставнической деятельности непосредственно в образовательной организации требованиям квалификационной категории «педагог-наставник»;*
* *представляет результаты своей наставнической деятельности на заседании педагогического совета (иного коллегиального органа управления образовательной организации);*
* *получает положительное решение педагогического совета в виде ХОДАТАЙСТВА, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.*

Материалы, подтверждающие реализацию системы наставничества в образовательной организации, должны быть представлены на официальном сайте образовательной организации.

**Предоставление материалов на аттестацию**

**в электронном виде**

Все материалы предоставляются в электронном виде посредством автоматизированной информационной системы (далее – АИС) «Аттестация работников образования» через сайт ЦПО Самарской области <https://www.cposo.ru>

**ШАГ 1.** Познакомьтесь с графиком-циклограммой прохождения аттестации на att.asurso.ru.

**ШАГ 2.** Подайте заявление в Аттестационную комиссию с просьбой о проведении аттестации на квалификационную категорию, заполнив поля электронной формы. **Убедитесь, что Вы заявление отправили!** Подтверждением того, что Ваше заявление принято аттестационной комиссией, будет регистрационный номер во втором письме-уведомлении.

**ШАГ 3.** Пользуясь логином (адрес Вашей электронной почты) и паролем, который автоматически генерируется АИС и направляется в письме-уведомлении (сохраните пароль!), зайдите в Личный кабинет и проверьте все зарегистрированные Вами данные: Ф.И.О. (как в именительном, так и в дательном падежах!), должность, заявленную категорию, образовательную организацию.

**ШАГ 4.** Откройте конструктор для размещения скан-образов документов – показателей Вашей наставнической деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности. Познакомьтесь с инструкцией.

*ВАЖНО:* ***уже в день подачи заявления Вы можете размещать материалы в конструкторе****.* Отправить на проверку - только после заседания аттестационной комиссии, на котором будет рассмотрено Ваше заявление (см. второй столбец в графике-циклограмме!).

**ШАГ 5**. Заполните все разделы и показатели конструктора. **Называйте каждый файл так, чтобы можно было понять, какой это документ**. Например, «Копии персонализированных программ» или «Копии грамот, дипломов (конкурсы профессионального мастерства)». Не оставляйте файлы безымянными!

*ВАЖНО:* если нужно прикрепить в одной точке копию из нескольких страниц или несколько грамот, дипломов, свидетельств - **сканируйте в формате многостраничный pdf**.

**ШАГ 6.** Отправьте материалы на экспертизу: сначала поставьте галочку в маленьком «окошке» слева внизу последнего раздела: «Готово. Отправить на проверку». Далее – «Сохранить и выйти».

**ШАГ 7.** Вернитесь в Личный кабинет сразу после отправки материалов. **Убедитесь, что действительно отправили на проверку**: статус должен измениться – «Отправлено на проверку» (число, время).

**Перечень материалов для проведения экспертизы результативности деятельности педагогического работника, претендующего на установление квалификационной категории «педагог-наставник»**

**Раздел 1** Руководство практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Документальное подтверждение |
|
| 1. | Результат руководства педагогической практикой студентов | 1. Информационно-аналитическая справка руководителя образовательной организации о системе работы аттестуемого педагога со студентами.  2. Копии документов, подтверждающих результат работы по данному направлению:  а) копии договора(ов) о сотрудничестве с вузом и(или) профессиональной образовательной организацией;  б) копии приказов об организации и проведении практической подготовки студентов на базе образовательной организации;  в) копии персонализированных программ наставничества по модели «педагог-студент (практикант)».  3. Копии анкет наставляемых и анализа результатов анкетирования наставляемых «Оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества по модели «педагог-студент (практикант)»  4. Копия(и) приказа(ов) о приеме на работу педагогов, проходивших практику у аттестуемого педагогического работника. |

**Раздел 2** Наставничество в отношении педагогических работников образовательной организации, активного сопровождения их профессионального развития

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Документальное подтверждение |
|
| 1. | Наличие комплексного подхода в осуществлении наставнической деятельности | 1. Рефлексивный анализ аттестуемого педагогического работника о результатах наставнической деятельности, содержащий в том числе следующую информацию:  а) методическое обеспечение реализуемой практики наставничества (методы и формы работы с наставляемым, которые использовались в целях устранения профессиональных дефицитов);  б) представить результативность реализуемой практики наставничества (конкретные результаты работы с наставляемым, позволяющие оценить степень устранения профессиональных дефицитов).  2. Копия(и) приказа(ов) о закреплении наставнических пар (групп).  3. Копия(и) персонализированной(ых) программ(ы) наставничества по модели «педагог-педагог».  4. Копия анализа результатов анкетирования наставляемых аттестуемого педагогического работника.  5. Копии материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества по модели «педагог-педагог». |
| 2. | Выполнение  индивидуального плана  (программы) профессионального развития наставляемого | 1. Информационно-аналитическая справка аттестуемого педагога, заверенная директором.  2. Копия индивидуального плана (программы) профессионального развития наставляемого  3. Копии документов, подтверждающих выполнение индивидуального плана (программы) профессионального развития  наставляемого: удостоверения повышения квалификации, программа конференций и(или) съездов и др. (**при наличии**). |
| 3. | Образовательные результаты в группе(ах) (классе(ах), объединении(ях) обучающихся и др.) наставляемого педагогического работника  **Не предоставляет** педагогический работник **дошкольной образовательной организации** | 1. Информационно-аналитическая справка (успеваемость и качество знаний обучающихся, участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях и др.), заверенная руководителем образовательной организации.  2. Копии документов об итогах мониторинга качества образования в отношении наставляемого (группы наставляемых). |

**Раздел 3** Содействие в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Документальное подтверждение |
|
| 1. | Сопровождение педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства | 1. Информационно-аналитическая справка руководителя о роли аттестуемого педагогического работника в развитии конкурсного движения в образовательной организации, в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства.  2. Копии грамот, дипломов и иных документов, подтверждающих результат участия педагогов в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства.  3. Копия приказа (распоряжения) образовательной организации, подтверждающий факт сопровождения конкурсанта(ов) аттестуемым педагогом в качестве наставника. |

**Раздел 4** Распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Документальное подтверждение |
|
| 1. | Наличие документально подтверждённых авторских разработок в области наставнической деятельности (статьи, исследования, проекты, описания методических практик и др.) | 1. Копии приказов (распоряжений) о внедрении авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности.  2. Внешние экспертные заключения и(или) рецензия о качестве авторской разработки.  3. Внешние экспертные заключения об использовании (применении) подходов и методических разработок в деятельности образовательной организации.  4. Копии сертификатов, свидетельств, подтверждающих презентацию авторского подхода или методической разработки.  5. Копия приказа (распоряжения) о присвоении организации статуса инновационной (экспериментальной) площадки в области наставнической деятельности (**при наличии**). |
| 2. | Очное представление авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации | 1. Копии сертификатов, грамот, дипломов.  2. Копии приказов, положения о конкурсе. |

Приложение 1

формы 32

ХОДАТАЙСТВО

В аттестационную комиссию

министерства образования

Самарской области

1. Фамилия

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Имя |  | Отчество (при наличии) |  |

2. Место работы, занимаемая должность

(полное наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)

|  |  |
| --- | --- |
| 3. Дата рождения |  |

(число, месяц, год)

4. Образование

(уровень полученного образования, полное наименование   
образовательной организации, год окончания)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Ученая степень, ученое звание \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Государственные и ведомственными награды, даты награждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Педагогический стаж работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Стаж работы в данной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Дата установления высшей квалификационной категории \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Характеристика деятельности педагогического работника, направленной на совершенствование наставничества непосредственно в образовательной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| 11. Кандидатура |  |
|  |  |
| рекомендована | (фамилия, имя, отчество (при наличии) |

(наименование коллегиального органа управления организации,

дата обсуждения, № протокола)

согласована с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(представительный орган (представитель) работников организации)

|  |
| --- |
| Руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность |
|  |
| (подпись) |
|  |
| (фамилия, инициалы) |
| М.П. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| « |  | « |  | 20 |  | г. |

Приложение 2

формы 32

**3.1.1. Форма наставничества «педагог–педагог» [[5]](#footnote-5)**

Форма наставничества «педагог – педагог» применяется во всех образовательных организациях общего образования, СПО и ДО. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие ***модели взаимодействия***.

1. Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три–пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

2. Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» .Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.). Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

3. Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

4. Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом.

1. Общее собрание (конференция) работников образовательной организации (в профессиональной образовательной организации - общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации), педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные Федеральным законом № 273-ФЗ и Уставом образовательной организации. [↑](#footnote-ref-1)
2. Участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. [↑](#footnote-ref-2)
3. Участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование). [↑](#footnote-ref-3)
4. Включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон. [↑](#footnote-ref-4)
5. Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников») [↑](#footnote-ref-5)