



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СЕМИНАР ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ
«Внедрение целевой модели наставничества педагогических работников
образовательных организаций»**

4-5 августа 2022 года

г. Барнаул, Алтайский край

МАТЕРИАЛЫ СЕМИНАРА

ЭЛЕКТРОННЫЙ СБОРНИК



СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Раздел 1. Материалы выступлений спикеров	7
Раздел 2. Статьи модераторов проектных сессий	15
Раздел 3. Статьи модераторов дискуссионных площадок	25
Раздел 4. Выставка «История возникновения и развития наставничества в России»	36

ВВЕДЕНИЕ

4-5 августа под эгидой Министерства просвещения Российской Федерации на площадках Алтайского института развития образования имени Адриана Митрофановича Топорова и в педагогическом технопарке «Кванториум» Алтайского государственного педагогического университета проходил Всероссийский информационно-методический семинар «Внедрение целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций». Организаторами семинара выступили Академия Минпросвещения России и Алтайский институт развития образования имени Топорова.

В семинаре приняли участие свыше 170 представителей региональных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования из 56 субъектов Российской Федерации.





В рамках пленарного заседания участников семинара приветствовала заместитель председателя Общероссийского Профсоюза образования Татьяна Викторовна Куприянова.

Был представлен анализ работы по наставничеству, проводимой как на федеральном, так и на региональном уровнях. Рассматривались основные проблемы внедрения целевой модели наставничества, в первую очередь – справедливого материального стимулирования этой важной деятельности.



Значимость роли наставничества для развития кадрового потенциала в педагогической профессии отметил заместитель директора Департамента подготовки, профессионального развития и социального обеспечения педагогических работников Минпросвещения России Александр Михайлович Калягин:

«Для наставничества характерно стремление не только передать разнообразные профессиональные навыки, но и повлиять на формирование моральных и духовно-нравственных качеств наставляемого. Уверен, что обсуждение актуальных вопросов, выработка общих решений в течение двух дней семинара выльются в реальный результат, который поспособствует закреплению молодых специалистов в профессии, расширению кадрового потенциала и сохранению ресурса опытных работников в образовании».



Заместитель министра образования и науки Алтайского края Лариса Станиславна Терновая в своем выступлении подчеркнула:

«Сегодня система образования – одна из самых динамично развивающихся сфер, и, конечно, получить специалиста, готового без адаптационного периода и методического сопровождения приступить к работе, очень сложно. Поэтому формат наставничества – это единственно правильный путь. Наставничество – не инновация, а эффективный метод адаптации педагогических работников».

Заместитель министра также обратила внимание на важность работы сетевых сообществ и проектов, способствующих реализации наставнических практик.

Участники семинара познакомились с опытом реализации региональной модели наставничества в образовательных организациях и нормативно-правовом обеспечением ее внедрения.

Программа семинара предусматривала проведение пяти проектных сессий. Участники Семинара имели возможность обсудить вопросы, связанные с региональными моделями наставничества педагогических работников в образовательных организациях; внедрением системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в практику работы образовательных организаций системы общего образования, среднего профессионального образования, дополнительного образования. Не остался без внимания вопрос мотивирования и стимулирования наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

На шести дискуссионных площадках рассматривались вопросы, связанные с организацией эффективного взаимодействия на внутреннем и внешнем контуре системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях; региональная модель наставничества педагогических работников в образовательных организациях: критерии, показатели, индикаторы результативности и эффективности; роль ЦНППМ и муниципальных методических служб в системе наставничества педагогических работников (как избежать дублирования функций);

взаимодействие с профсоюзами в ходе реализации системы наставничества; инновационные практиками наставничества; цифровая образовательной среды наставничества; организация межшкольного, межмуниципального и межрегионального сетевого взаимодействия.

Для участников Семинара было организовано посещение школьного музея «Солдат Великой войны» имени Алексея Скурлатова, ставшего прототипом памятника советскому солдату-освободителю «Алеша» в Болгарии. Экскурсию по музею провели учащиеся Налобихинской школы.

По окончании Семинара участники поделились незабываемыми впечатлениями от общения с коллегами. Отметили познавательность мероприятия и пришли к единому мнению о необходимости разработки нормативных механизмов на федеральном уровне.

РАЗДЕЛ 1. Материалы выступлений спикеров

Пленарное заседание (4 августа)

Реализация региональной модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края



Мокрецова Л.А., ректор ФГБОУ ВО «Алтайский гуманитарно-педагогический университет им. В.М. Шукшина»

Результаты анализа модели наставничества Алтайского края

Данные свидетельствуют о том, что в Алтайском крае успешно реализуются различные формы наставничества, среди которых значительную роль занимает наставничество молодых педагогов; работа по адаптации педагогических кадров в новой организации, при вхождении в новую должность и поддержка педагогов со стороны руководителей образовательных организаций. Успешно развивается кураторство педагогических работников со стороны педагогических вузов и колледжей, а также регионального института развития образования.

Важно отметить, что АГГПУ имени Шукшина прошел конкурсный отбор на уровне Минпросвещения России и стал Федеральным центром сопровождения педагогических работников. В содружестве с АИРО имени Топорова деятельность Федерального центра осуществляется по направлениям:

- модели и технологии обучения в цифровой среде;
- эффективные технологии организации работы классного руководителя;

– психолого-педагогические методы и методики эффективного взаимодействия педагога с семьей обучающегося.

В Университете Шукшина работает Центр ранней профориентации и выявления одаренной молодежи «Педагогический магнит», активно действует волонтерский отряд студентов, функционирует 21 психолого-педагогический класс. Эффективно осуществляется модель наставничества «учащийся-студент». Профессорско-преподавательский состав университета осуществляет методическое сопровождение педагогов, работающих в психолого-педагогических классах.

Велика роль Университета Шукшина в системе наставничества и сопровождения родителей детей. На площадке вуза эффективно работает психологическая служба «**Ответственное родительство - счастливое детство**». Проект поддержан Министерством просвещения РФ и прошел конкурсный отбор в рамках Федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Создание единого целостного пространства по подготовке учителей наставников, соединяющего все уровни образования в Алтайском крае будет способствовать достижению целевых показателей национального проекта «Образование».

Проект [«Центр педагогического наставничества: территория развития кадрового потенциала Алтая»](#) начал работу в крае. Он разработан в рамках одного из ключевых направлений 10 инициатив Губернатора Виктора Петровича Томенко «Молодой педагог Алтайского края» согласно поручению Президента РФ Владимира Путина о возрождении института наставничества. За два года в образовательных организациях региона будут разработаны и внедрены модели педагогического наставничества, программы повышения квалификации, направленные на подготовку педагогов-наставников, тьюторов профессиональной ориентации школьников.

Также в рамках проекта пройдут «Педагогические игры», краевой конкурс занятий «Современный урок глазами молодых педагогов», краевые профильные смены «Летняя детская творческая дача», «Титовский сплав», «Августовский образовательный салон», «Лаборатория профессиональных компетенций педагогического наставника», а также круглые столы, фестивали, встречи и мастер-классы.

Цель проекта [«Центр педагогического наставничества: территория развития кадрового потенциала Алтая»](#) - создать систему педагогического наставничества, оказать поддержку молодым педагогам, увеличить приток специалистов в образовательные организации края и способствовать их закреплению на местах трудоустройства, а также повысить социальную значимость профессии учителя. Региональной площадкой стал Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени Василия Шукшина. В проекте участвуют Министерство образования и науки Алтайского края, организации высшего и среднего профессионального образования, школы, Алтайская краевая организация профсоюза работников народного образования и науки РФ, общественные объединения и муниципальные органы управления образованием.

Наставничество в системе методического сопровождения педагога: современные подходы и перспективы



Бучек, А.А., руководитель Федерального методического центра Академии Минпросвещения России

В фокусе особого внимания в настоящее время находятся вопросы трансформации методической службы РФ, связанной с внедрением единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

В конце апреля 2022 года в Москве состоялось Всероссийское совещание «Развитие методической службы в Российской Федерации».

Выступая на пленарном заседании, С.С. Кравцов отметил, что 28 апреля *«можно назвать днем возрождения методических служб. Мы будем делать все для их поддержки.*

Они нужны нашей системе образования, нашим учителям».

На совещании Министр просвещения Российской Федерации обозначил ключевые **стратегические приоритеты развития методической службы.**

Это, прежде всего, **глобальная «сборка» всех региональных методических структур, всех элементов, которые способны оказывать методическую поддержку, в единую систему и налаживание их реального взаимодействия;**

Вторым стратегическим приоритетом развития методической службы обозначено АДРЕСНОЕ научно-методическое сопровождение учителя. Адресность должна стать прочным инструментом **устранения профессиональных затруднений (дефицитов)** педагогов, выявленных на основе диагностики их предметных и методических компетенций.

Несомненно, процесс адресного сопровождения педагога может проходить в разных формах. Очевидно одно: рядом с педагогом, нуждающимся в помощи, должен оказаться человек, способный эту помощь и поддержку оказать!

Должна заметить, что никогда ранее такая задача перед методическими службами не ставилась. Работа методических служб была ориентирована, в лучшем случае, на группу педагогов, имеющие сходные методические проблемы. Сегодня основной акцент в деятельности методической службы смещается в сторону персонификации. Помочь ликвидировать профессиональные дефициты учителю призвана региональная методическая служба.

Третий стратегический приоритет связан с технологизацией методической службы.

Это, прежде всего, создание единых подходов конструирования имеющихся в регионе методических структур, определение их функционала и взаимодействия. Кроме того, важной задачей определена и технологизация труда регионального методиста. По-прежнему актуальна разработка типовых нормативных документов, дорожных карт, стандартов операциональных процедур работы методиста, оценки его эффективности. Этой работой сегодня занят ФМЦ.

Еще одним стратегическим приоритетом был определен акцент на формирование регионального методического актива. Мы видим, что в регионах идёт процесс формирования РМА, отбора региональных методистов, а также основательной перестройки методической службы, который зачастую требует изменения сложившихся механизмов функционирования, а это, как правило, у многих вызывает трудности разного рода (кадровые, организационные, мотивационные, финансовые и др.). Обозначенные приоритеты развития методической службы позволили

сконцентрировать усилия, которые стали точками роста модернизации региональной методической службы. И сегодняшний Форум наставников – яркое тому доказательство! Подобная работа в других регионах обеспечит настоящий профессиональный рост и развитие педагогов и поступательное движение в развитии современной качественной отечественной образовательной системы.

На сегодняшний день РМА в субъектах РФ – это почти 8,5 тыс. методистов, более 5 тыс. из них прошли ПК на базе Академии Минпросвещения России и диагностику методических компетенций. В результате работы с педагогами региональными методистами были разработаны более 86, 5 тыс. индивидуальных образовательных маршрутов педагогов на основе диагностики профессиональных компетенций.

В настоящее время в системе образования всех уровней выстраивается **ЕДИНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО**.

В **общем образовании** (включая дошкольное) единое образовательное пространство обеспечивается ФГОС, примерными образовательными программами, учебниками, системой оценки полученных образовательных результатов (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), единым порядком аттестации педагогов и др.

В **профессиональном**, в частности, **педагогическом образовании** разработано ядро высшего педагогического образования и ядро среднего профессионального педагогического образования, которые позволят обеспечить единые подходы к структуре и содержанию программ подготовки будущего учителя и соответственно равное качество подготовки учителя в любом вузе и колледже страны.

В **дополнительном профессиональном образовании**, которое я и представляю, единство подходов обеспечивает формирующаяся единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (ЕФС). Остановлюсь подробнее на последнем.

ЕФС включает: единую нормативную правовую базу (НПА+рекомендации: Концепция, ЦНППМ, региональный сегмент, центры при вузах, наставничество); единую цифровую среду = портал (для министерства, регионов, учителей); типовую инфраструктуру (во всех регионах созданы ЦНППМ, 21 Федеральный центр при вузах работает на все субъекты РФ, почти во всех регионах имеются сущности нацпроекта «Образование»); профессионально-общественные

объединения (во всех регионах представлены предметные ассоциации, МО, клубы); методические службы; единые КИМ (для диагностики профессиональных компетенций, банк заданий содержит более 1000 заданий); Федеральный реестр ДПП (впервые – учитель учится по программам гарантированно высокого качества. Сегодня в реестре 1260 программ из 85 субъектов РФ и 223 организаций ДПО).

Единство требований к качеству профессиональной деятельности закреплено в профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ 18 октября 2013 г.

При всем многообразии форм наставничества большая часть видов деятельности может быть сведена к двум основным: 1. Помощь педагогу «на входе» в профессиональную деятельность. В этом случае актуальной становится ***оценка готовности к профессиональной деятельности.***

К наиболее современным инструментам оценивания готовности к профессиональной деятельности можно отнести анализ образцов реальной профессиональной деятельности будущего педагога (в виде представления им соответствующего портфолио). Такая оценка готовности к профессиональной деятельности требует единого понимания норм и требований лучшей практики, к которой готовится будущий педагог, и, как правило, опирается на разработанные стандарты профессиональной деятельности. В ряде случаев это могут быть профессиональные стандарты, специально разработанные для молодых специалистов и описывающие требования к начальному этапу профессиональной деятельности учителя.

Вторая задача наставничества - сопровождение в целях управления качеством профессиональной деятельности.

Сопровождение в целях управления качеством профессиональной деятельности учителя включает в себя регулярное оценивание.

При этом, проверка знаний учебного предмета является примером необходимого условия к профессиональной деятельности, но не является самым специфическим профессиональным знанием, в то время

как способы передачи предметных знаний различным категориям учащихся, их освоения, различные способы объяснения учебного содержания, понимание ошибочных представлений учащихся об изучаемом материале составляют основное содержание собственно уникальных, именно педагогических знаний и действий учителя, которые должны оцениваться в начале его карьеры.

Оценка методических компетенций педагогов, претендующих войти в состав регионального методического актива, в 2022 г. показала наличие профессиональных затруднений даже среди педагогов с высокими методическими компетенциями. К ним относятся:

Определение планируемых личностных результатов обучающихся на уроке.

Заполнение фрагментов технологической карты урока на основе содержания Примерной основной образовательной программы (ПООП).

Оценивание приведенного учеником решения в соответствии с критериями.

Составление методических рекомендаций по восполнению дефицитов.

Новые контуры деятельности наставника

Наставничество рассматривается как высшая ступень профессионального развития.

Подчеркиваем две основные задачи – сопровождение педагогов и профессиональное саморазвитие.

Перспективы развития. Новым видится необходимость:

- разработки программ введения в самостоятельную профессиональную деятельность для молодых специалистов в условиях супервизии со стороны наиболее опытных педагогов-наставников;
- актуализации эффективной системы профессионального развития для ликвидации профессиональных дефицитов;
- создания цифрового сервиса «Кабинет методиста».

Федеральным методическим центром разработаны две дополнительные профессиональные программы повышения квалификации для методистов и руководителей центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Обе программы включены в Федеральный реестр программ дополнительного

профессионального образования. Начало обучения - 12 сентября 2022 года.

Реализация программ позволит слушателям совершенствовать компетенции в организации методического сопровождения педагогов в соответствии с приоритетными направлениями трансформации методической службы, в планировании методической работы на региональном уровне и уровне образовательной организации, а также в разработке и реализации персональных траекторий профессионального развития педагогов на основе затруднений.

РАЗДЕЛ 2. Статьи модераторов проектных сессий (4 августа)

Региональные модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях



Бывшева М.В., проректор, директор ЦНППМ ПР - структурного подразделения, ФГБОУ ВО «Уральский ГПУ» Свердловской области

Актуализация наставничества в образовательных организациях в настоящее время обусловлено новыми задачами развития методической службы в едином образовательном пространстве. На институциональном уровне в образовательной организации возможно наиболее тесное взаимодействие наставника и наставляемого в рамках программы трансфера профессиональных компетенций на основе рефлексии личностно-профессионального опыта. При этом также важным условием развития наставничества является обогащение региональной орбиты наставничества научно-методическими ресурсами, которые концентрируются в организациях, способствующих развитию профессионального мастерства педагогических работников на уровне региона и муниципалитета, а также за счет участия потенциальных стейкхолдеров.

Запрос на наставничество в образовательной организации высокий и стабильный за счет заинтересованности стейкхолдеров различного типа. В частности, профессиональное сообщество, представленное профсоюзом, а также собственно педагогические работники, в том числе как наставники заинтересованы в стабильности развития сферы образования, популяризации педагогической профессии, материальном и нематериальном стимулировании педагогического труда, а также и ориентированы на получение поддержки в приобретении новых знаний, навыков, эффективного опыта деятельности, возможность карьерного роста, востребованность в профессиональной деятельности. Особо следует отметить, что мотивация участия в совместных с опытными педагогами формах освоения профессии со стороны наставляемых также велика, поскольку позволяет им успешно адаптироваться и закрепиться в профессии,

наметить и реализовывать маршрут развития, самосовершенствования, а также получить ценно ориентированное сопровождение и помощь при реализации профессиональных функций. Также важно подчеркнуть, что наставничество в целом позволяет совершенствовать профессиональную педагогическую культуру и корпоративную культуру образовательной организации.

Вместе с тем на сегодняшний день при развитии региональных систем наставничества в образовательных организациях существуют риски и затруднения, которые в целом могут объясняться отсутствием единого подхода при обучении наставников в регионах, не разработанностью общих оснований и критериев для оценки эффективности и результативности программы наставничества. Также следует отметить риски, связанные собственно с качеством реализации наставнических программ, а именно отсутствие специальных компетенций наставников для обучения молодых педагогов, не проработанность механизма формирования института наставников на муниципальном и региональном уровне, сниженный мотивационный фон для наставляемого и наставника.

Одним из путей решения обозначенных проблем является введение на федеральном уровне должности «наставник» с финансированием труда педагогического работника, осуществляющего наставничество, на единых основаниях, а также четкое определение критериев эффективности наставничества, что в целом позволит получить единые подходы к реализации наставнических программ в различных образовательных организациях.

Для развития региональных систем наставничества необходимо нормативное закрепление стимулирования программ наставничества; проведение всероссийских и региональных форумов наставников; создание единой интернет-платформы по наставничеству для разных категорий педагогических работников с рубрикой «Часто задаваемые вопросы»; создание региональной базы наставников; специальное обучение управленческих команд (директор-директор, команда-команда) для реализации наставничества в образовательной организации; организация «горизонтального» взаимодействия в непрерывной системе подготовки педагогических кадров (психолого-педагогические классы - студенты педвузов/сузов - молодые педагоги-наставники); проведение в образовательной организации встреч «Час наставника» для рефлексии и обогащения наставнической деятельности опытных педагогов.

Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в практику работы образовательных организаций системы общего образования



Захарова М.В., проректор по учебно-методической и проектной деятельности, кандидат биологических наук, ГАУ ДПО «БИПКРО», г. Брянск

Технология наставничества выступает в качестве ключевого элемента новой динамичной методической системы, обеспечивающей возможности для своевременной адаптации педагогов к меняющимся условиям.

Наставляемый – 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, восполняя свои профессиональные дефициты.

Проблемное поле:

- дефицит знаний молодых педагогов в области педагогических технологий и преподавательских умений, отвечающих требованиям ФГОС и профессионального стандарта;
- кризис профессионального роста у педагогов со стажем, профессиональное выгорание;
- дефициты различного характера (предметные, методические, метапредметные), выявленные у педагогов различных категорий в ходе исследований профессиональной компетентности.

Категории наставляемых:

- молодые/ начинающие педагоги;
- педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;

- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;
- педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения, имеющие профессиональные дефициты и осознающие потребность в наставнике;
- стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие стажировку/практику в образовательной организации.

Нормативно-правовая основа:

- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76);
- Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р);
- Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров от 06 июля 2021г. № 2163;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21 декабря 2021 г.

Механизмы внедрения системы наставничества в ОО

Модель реализации:

- внутренний контур: образовательная организация;
- внешний контур: региональный и муниципальный уровень;
- внешний контур: федеральный уровень.

Модель реализации: внутренний контур

1. Образовательная организация издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы.

2. Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.).

3. Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества.

4. Создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества. Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

Контрольные точки, обеспечивающие внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в практику работы образовательных организаций системы общего образования:

- издан акт об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО;
- издан акт об утверждении дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО;
- издан акт (акты) о закреплении пар «наставник- наставляемый»;

- изданы локальные акты, регламентирующие меры стимулирование педагогических работников образовательных организаций, включенных в систему наставничества;
- разработаны персонализированные программы наставничества, индивидуальные образовательные маршруты с учетом дефицитов и запросов;
- осуществлен мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, сформирован итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества.



Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в практику работы образовательных организаций системы дополнительного образования



Анистратенко О.В., руководитель Центра опережающей профессиональной подготовки г. Севастополя

Система наставничества в дополнительном образовании имеет свои особенности, свои целевые установки, а значит и специфические формы взаимодействия наставника и наставляемого. Прежде всего, это объясняется практической направленностью дополнительного образования и более короткой продолжительностью программ.

Практика наставничества в системе дополнительного образования города Севастополя показала, что в современных условиях особо актуальными являются комплексные формы наставничества: например, форма наставничества «педагог-ученик», переходящая в дальнейшем в наставничество «ученик-ученик». Примером стала реализация дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Медиатор в школе». Если на начальном этапе педагог Центра опережающей профессиональной подготовки стал наставником для 16 учеников, прошедших обучение по данной программе, то теперь они являются наставниками для других учащихся школы в вопросах разрешения конфликтных ситуаций.

Цель организуемого взаимодействия в рамках проектировочной сессии – выявление особенностей реализации целевой модели наставничества в системе дополнительного образования детей и взрослых на основе анализа существующих региональных практик.

В ходе работы проектной сессии был организован обмен успешными региональными практиками внедрения технологии наставничества в систему образования детей, профессионального образования обучающихся, непрерывного педагогического образования Ленинградской области, города Севастополя, Алтайского края, Кемеровской области.

Участники акцентировали внимание на особенностях применения технологий наставничества педагогами дополнительного образования, подчеркнув потенциал сетевого наставничества и значимость организации методического сопровождения педагогов по освоению эффективных практик наставничества в рамках реализации сетевых наставнических программ на системном уровне.

По мнению участников проектной сессии, особого внимания заслуживает вопрос поиска эффективных форм мотивации и обучения наставников, в частности наставников-работодателей, так как именно программы работодатель-ученик являются наиболее востребованными в системе дополнительного образования детей.

В ходе проектной сессии был организован опрос участников, к которому в онлайн режиме приняли участие сотрудники Центра опережающей профессиональной подготовки города Севастополя и ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования».

Опрос касался критериев отбора наставников в дополнительном образовании, эффективности форм и инструментов наставничества, основных проблем внедрения модели наставничества.

В результате опроса респондентов были получены следующие результаты:

– по уровню важности критериев выбора наставника 22% опрошенных считают, что самое главное – это желание самого наставника делиться опытом, по 19% получили критерии «авторитет среди коллег» и «выбор наставляемого» (рисунок 1).

Уровень важности критериев в выборе наставника

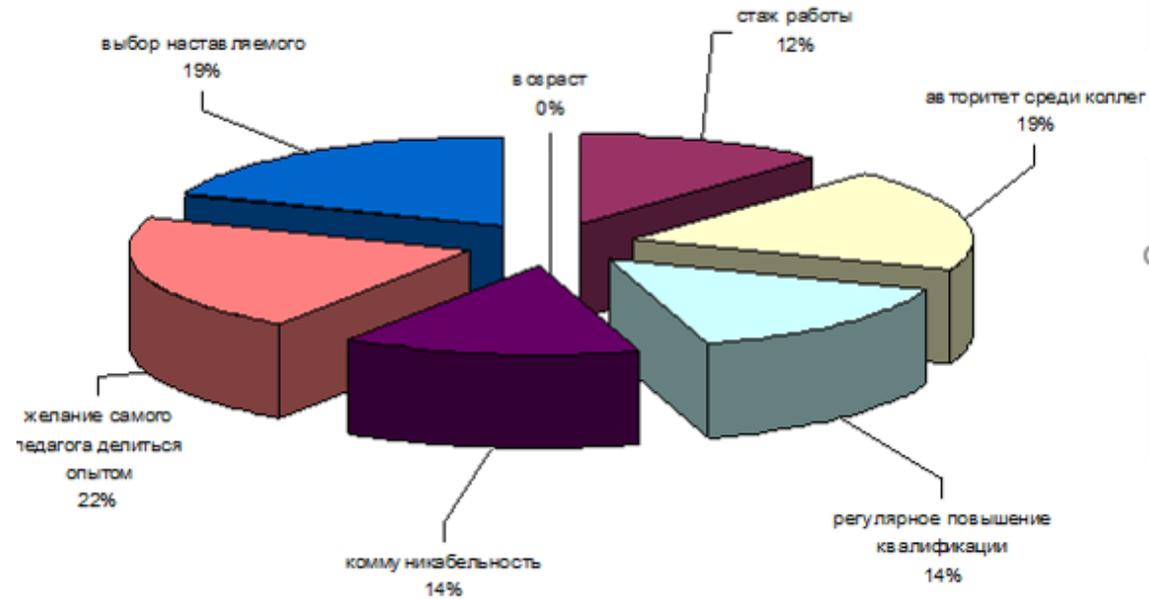


Рисунок 1 – Распределение ответов респондентов по вопросу «Какие критерии имеют наибольшее значение для выбора наставников в системе дополнительного образования»

В вопросе эффективности мероприятий по наставничеству респонденты сошлись во мнении о необходимости развития в регионах школ молодых педагогов (рисунок 2)

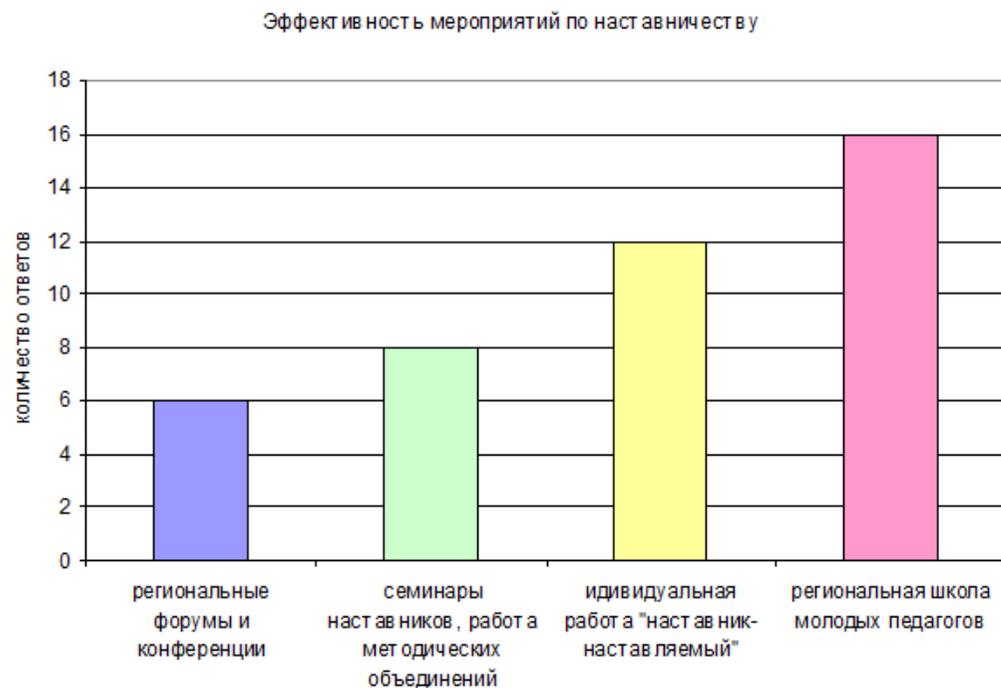


Рисунок 2 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие мероприятия (на региональном и местном) уровне Вы считаете наиболее эффективными?»

Распределение ответов:

- 100% опрошенных считают необходимым создание региональных советов наставников;
- из форм мотивации респонденты определили в качестве наиболее действенных следующие: добавление дней к отпуску, премирование, выдача нагрудных знаков и т.д.

В результате командной работы был выработан комплекс мероприятий по внедрению и развитию наставничества в системе дополнительного образования, среди которых основными стали следующие:

- снижение требований к стажу педагога, претендующего на роль наставника в системе дополнительного образования, до 5 лет;
 - утверждение единой концепции наставничества в каждой образовательной организации;
 - оптимизация документального оформления и отчетности о работе наставника.
-

РАЗДЕЛ 3. Статьи модераторов дискуссионных площадок (5 августа)

Как организовать эффективное взаимодействие на внутреннем и внешнем контурах системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях



Замятина О.М., ректор Томского Института развития образования и переподготовки работников образования

Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества

Использование визуализации на старте работы экспертов способствовало быстрому включению в собственно предмет обсуждения, при полном осознании общей структуры компонентов системы на каждом контуре.

Для проведения анализа риска и проектирования мероприятий по усилению плотности взаимодействий между элементами внешнего и внутреннего контуров было предложено четыре метода: матричный, экосистемный, иерархический и линейный. В экспертной работе были использованы первые два из предложенных методов и в результате эксперты пришли к общим выводам о проблемном поле и о задачах по усилению взаимодействий. Использование различных способов решения поставленной задачи подтверждает достоверность выводов экспертов.

Элементы двухконтурной системы наставничества представлены в виде схемы (рисунок1) с описанием основных задач и сфер деятельности.

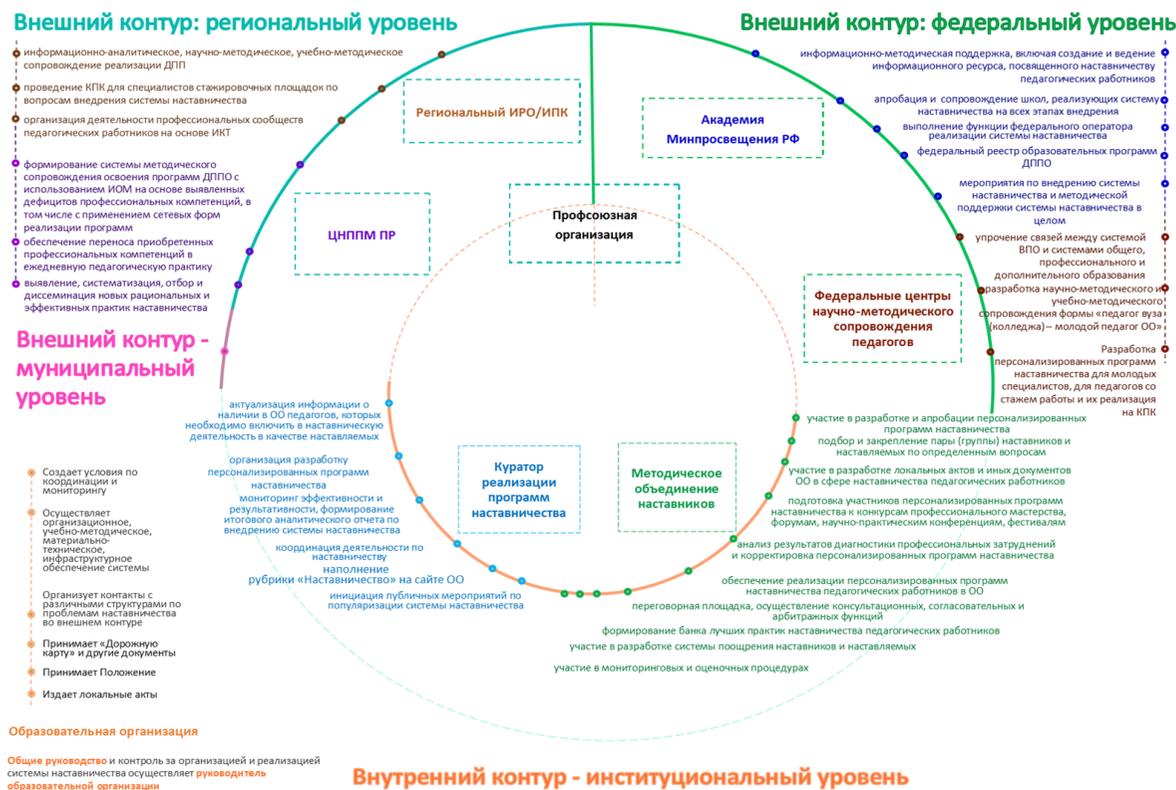


Рисунок 1 – Структура системы наставничества

Ядром системы, целью и смыслом всех взаимодействий является наставническая пара. Главное при выстраивании взаимодействия внутреннего контура (образовательная организация) с внешним контуром (федеральный, региональный и муниципальный уровни) - наличие инструментов получения заказа от наставника и наставляемого на сопровождение, поддержку, методические и иные инструменты, решения и ресурсы. Всё должно работать на то, чтобы были созданы

условия для работы на институциональном уровне основных субъектов наставничества и не сделать взаимодействия - "целью в себе".

Именно такой «клиенто-центрированный» подход обладает необходимым потенциалом для того, чтобы не допустить дублирования деятельности, конкуренции в решении одних задач и отсутствия «игроков» для реализации других функций в интересах наставника и наставляемого.

Выявленное отсутствие жестких регламентов взаимодействия между элементами системы рассмотрено как важное позитивное условие для того, чтобы была возможность при проектировании и реализации модели наставничества учитывать особенности развития системы в различных условиях, с привлечением различных ресурсов.

Действенным инструментом усиления плотности взаимодействий на разных уровнях системы может стать общественное объединение наставников, формирование межрегионального (федерального) банка наставников, расширяющее географические границы развития компетенций наставляемых.

Наименее разработанным в целевой модели наставничества выступает муниципальный уровень внешнего контура, хотя роль его становится критически важной в определенных условиях. Например, для сельской местности методическое объединение наставников образовательной организации будет менее ценным, по сравнению с таким объединением специалистов на уровне муниципалитета, представляющем больше возможностей для профессионального роста, обмена практиками и пр.

Обоснована потребность нормирования на федеральном уровне финансовой модели наставничества, наличие единой модели финансирования внедрения целевой модели наставничества может стать сильнейшим фактором развития кадрового потенциала системы и качества образования в конечном итоге.

В целом действующая структура внешнего и внутреннего контуров целевой модели наставничества в достаточной мере сегментирована дифференцированным функционалом различных элементов системы и у каждой организации есть своя специфическая сфера деятельности, при работе в которой с «заказом» от образовательной организации, наставника и наставляемого, взаимодействие будет продуктивным и эффективным.

Региональная модель наставничества педагогических работников в образовательных организациях: критерии, показатели, индикаторы результативности и эффективности



Ефимов А.С., заместитель директора по цифровой трансформации и инновационному развитию, руководитель центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов, ГАУ ДПО ЯНАО «Региональный институт развития образования»

В рамках дискуссионной площадки «Региональная модель наставничества педагогических работников в образовательных организациях: критерии, показатели, индикаторы результативности и эффективности» был представлен опыт оценки и тиражирования эффективных практик наставничества на региональном уровне. Тьютор ЦНППМ в Самарской области Марина Павловна Чернышева описала механизм внедрения региональной программы многофункционального наставничества, в основе которого лежит непрерывное разноуровневое и разновекторное развитие личности наставляемого. Такая форма наставничества позволяет раскрыть дарования и возможности, присущие педагогам, благодаря подключению к нему разных наставников, среди которых как классический наставник, так и ментор, и коуч. Применение многофункционального наставничества позволяет использовать не только прямое взаимодействие «наставник-наставляемый», но и активно развивать наставничество в триадах и малых группах, что, фактически, означает включение в систему наставничества механизмов горизонтального обучения.

Система оценки наставничества в Самарской области опирается на взаимодополняющие методики расчета, в основе которых – совокупность качественных и количественных показателей: оцениваются не только наличие программных документов по работе с наставляемыми, молодыми педагогами, педагогическими сообществами, но и удельный вес педагогов, вовлеченных в систему наставничества и даже удельный вес педагогов, сопровождаемых наставниками,

прошедшими региональный отбор. На инструментальном уровне ядром системы является АИС «Кадры в образовании. Самарская область», позволяющей любому педагогу области выбрать себе наставника из обширного пула.

Не менее значимым является опыт Ямало-Ненецкого автономного округа. Региональная модель Ямала опирается на понимание трансляции педагогической или управленческой практики как содержания деятельности наставника. Региональная информационная система «Образование Ямала» позволяет педагогам с разных уголков автономного округа как поделиться своими практиками с коллегами, так и быстро получить доступ именно к тем практикам, которые в настоящий момент являются актуальными. Также система представляет собой инструмент оценки практик наставников по таким критериям как «простота» (направленность практики на решение минимального количества задач посредством применения минимального количества приемов, действий), «тиражируемость» (возможность воспроизвести практику в форме конкретных действий педагога в учебной или воспитательной ситуации) и «востребованность», то есть количество взаимодействий «наставник-наставляемый» посредством использования платформы.

В рамках групповой работы на площадке более 20 участников в формате «кейс-стади» рассмотрели типичные затруднения, возникающие при реализации системы наставничества. Среди затруднений и заимствование как позитивных, так и негативных практик наставника, и сложности организации наставничества в условиях перегруженности педагогов, и неготовность опытных педагогов к проектированию программ наставничества. Используя материалы кейсов, участники секции описали ключевые признаки наставничества как системы профессионального развития. В ходе обсуждения кейсов были дифференцированы успешные, то есть достигающие цели, и эффективные, то есть не предполагающие избыточных затрат ресурсов, практики наставничества. А в результате сопоставления результатов групповой работы были предложены приоритетные критерии и показатели эффективности системы наставничества.

Следует отметить, что, несмотря на существенные различия образовательных систем, представители которых участвовали в работе дискуссионной площадки, проблемы, с которыми они сталкивались, были весьма сходны. А значит, и перечень решений для этих проблем, в частности, применение цифровых платформ, предоставление свободы выбора наставника, использование процессных данных, а не отчетов для оценки эффективности, может оказаться достаточно универсальным.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства и муниципальные методические службы в системе наставничества педагогических работников: как избежать дублирования функций. Кто и как будет обучать наставников



Гончарук О.В., директор ГАУ ДПО «Волгоградская государственная академия последипломного образования»

В Волгоградской области с 2019 года системно проводится работа по внедрению наставничества в образовательных организациях. Сформирован и успешно функционирует региональный клуб «Наставник», в который входят победители и призеры конкурсов профессионального мастерства, актив регионального Совета молодых педагогов, победители конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Волгоградской области.

На основе результатов диагностики профессиональных компетенций сформирован региональный реестр педагогов-наставников, куда входит около 800 педагогов из каждого муниципального района региона. Для оценки эффективности деятельности педагогов-наставников и как способ стимулирования и обобщения передового педагогического опыта была разработана и успешно применяется в практической профессиональной деятельности «Книжка наставника». Разработан профиль профессиональных компетенций педагогов-наставников, определены основные их затруднения. Более 300 педагогов прошли обучение по дополнительной профессиональной программе «Наставничество в образовательных организациях».

В Волгоградской области в 601 образовательной организации, из них в 542 общеобразовательных организациях утверждено Положение о системе наставничества, имеются локальные акты о закреплении пар «наставник – наставляемый», что составляет более 76% от общего количества школ региона.

Реализуется программа «Школа молодого педагога». Более 73% педагогических работников в возрасте до 35 лет участвуют в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы.

Создано единое информационное пространство для педагогов-наставников на портале «Траектория профессионального роста». Функционирует сетевое сообщество «Точка притяжения педагогов-наставников», а эффективные инновационные практики педагогов-наставников размещены в электронном банке «Инновационные практики».

Разработана «Модель кадрового обеспечения образовательных организаций на основе наставничества», включающая следующие этапы:

- выявление обучающихся склонных к психолого-педагогической деятельности в рамках профориентации в 5-6 классах;
- вовлечение обучающихся в психолого-педагогическую деятельность в 5-9 классах и их поддержка с помощью разнообразных форм наставничества обучающихся: ученик педагогического класса – ученик, студент педагогического ВУЗа/колледжа – ученик, работодатель (учитель) – ученик;
- обучение обучающихся, проявивших психолого-педагогическую одаренность в психолого-педагогических 10-11 классах и их сопровождение на основе различных форм наставничества обучающихся: студент педагогического ВУЗа/колледжа – ученик педагогического класса, работодатель (учитель) – ученик педагогического класса;
- направление обучающихся по целевому набору в педагогические ВУЗы и колледжи и во время обучения взаимодействие с ними на основе формы наставничества обучающихся: работодатель (учитель) – студент педагогического ВУЗа/колледжа;
- выход на работу в образовательную организацию молодого специалиста и его поддержка с помощью формы наставничества педагогических работников: учитель – молодой учитель; мероприятий «Школы молодого учителя»; участия в программе Земский учитель (для сельской местности).

В структурных компонентах системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации не раскрыты функции ММС. На основании регионального опыта субъектов РФ можно

сделать вывод о выстроенной единообразной модели научно-методического пространства, обеспечивающего взаимодействие ЦНППМ с ММС по вопросам внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества. Выработаны механизмы (способы) устранения дублирующих функций, способствующие развитию стратегических партнерских отношений по вопросам внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Взаимодействие с профсоюзами в ходе реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях: проблемы и перспективы



Китайгородская Г.В., ректор ГОУ ДПО «Коми республиканский институт развития образования»

Конкретные формы взаимодействия с профсоюзами способствуют эффективной реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, выявить лучшие практики и формы выстраивания взаимодействия.

Необходимы механизмы взаимодействия профсоюзных организаций с педагогическим сообществом, в том числе с привлечением профессионального потенциала созданных в каждом субъекте Российской Федерации Центров непрерывного педагогического мастерства для формирования прозрачной модели наставничества для каждого субъекта образовательных отношений.

Разработанные Минпросвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской

Федерации методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников выделяют степень повышения плотности взаимодействия профсоюза от уровня образовательной организации до федерального согласно миссии профсоюза – представление и защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования, социальных прав содействие устойчивому развитию отечественного образования путем формирования и реализации сбалансированных предложений от власти, профессионального и гражданского сообществ. Профсоюз выступает за высокие стандарты образования и профессионализм педагога, обеспеченные повышением престижа педагогической профессии, достойной оплатой труда работников сферы образования и, как следствие, ростом эффективности их деятельности по воспитанию и обучению.

Осознание, что субъектом целевой модели наставничества является каждый педагог, в течение своего индивидуального профессионального цикла меняющего роли «наставник» - «наставляемый», было обращено внимание на необходимость структурирования институциональной мотивационной среды в образовательной организации, которая позволяла без профессиональных трудностей педагогу плавно переходить из одной роли в другую без дефектов в психологическом, материальном плане. Участники площадки обратили внимание на необходимость формирования модели взаимодействия Профсоюз – ЦНППМ – образовательная организация – педагог. Региональные практики показывают, что ЦНППМ координируют на региональном уровне проектирование и распространение целевой модели наставничества педагогических работников, формируют профессиональные треки методического и научно-исследовательского характера, а ресурсы Профсоюза ((нормативно-правовые, информационные) позволяют укрепить позиции наставничества: принять согласованное Положение о наставничестве; участвовать совместно с НКО в грантовых конкурсах по поддержке инициатив в области наставничества; согласовать Положение об оплате труда с введением доплаты педагогическим работникам за наставничество.

Раздел 2.4. Методических рекомендаций «Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование», в котором стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную, и рекомендовали довести до сведения каждого

руководителя образовательной организации, что в соответствии с Трудовым кодексом при формировании системы оплаты труда необходимо обеспечить соответствие заработной платы квалификации работника, ценности и сложности труда, количеству и качеству выполненной работы, поэтому сейчас есть два варианта закрепления выполнения работником функций наставника: отражение этого функционала в трудовом договоре, выполнение этого функционала как дополнительной работы, назначение стимулирующих выплат.

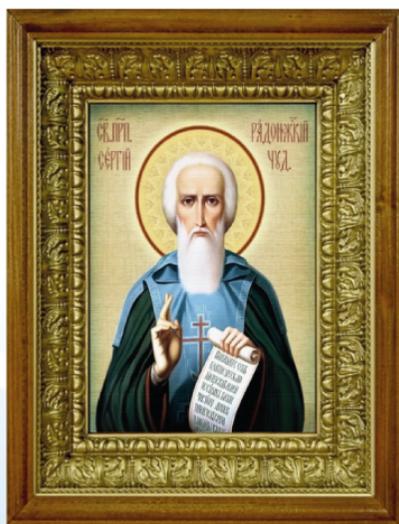
Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога. Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества, что наиболее успешно отражается в профессиональных практиках сопровождения молодых педагогов. Так, в Алтайском крае, реализуется модель «Молодые – молодым!» Молодежным советом Алтайской краевой организации Профсоюза совместно с Ассоциацией молодых педагогов Алтая, а в Республике Коми проект «Молодые педагоги», включающий обучающие мероприятия, конкурсы, хакатон «Учитель будущего формируется сегодня» объединил ресурсы Коми республиканского института развития образования и Республиканского Профсоюза, включая молодежный актив.

РАЗДЕЛ 4. Выставка «История возникновения и развития наставничества в России»

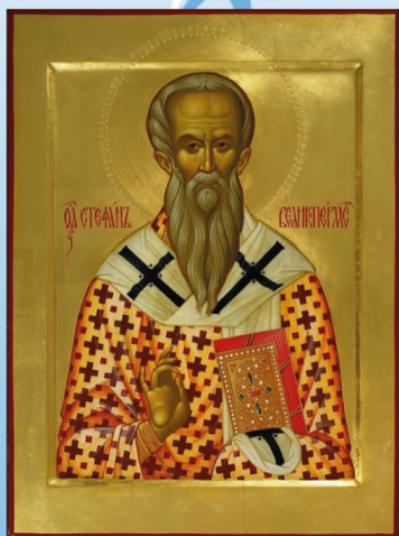


ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РОССИИ

ДУХОВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО



ПРЕПОДОБНЫЙ СЕРГИЙ РАДОНЕЖСКИЙ (1314–1392) – выдающийся духовный авторитет, образец нравственной чистоты и мудрый общественно-политический деятель. В мрачный период ордынского господства именно Сергий стоял у истоков нравственного и политического возрождения русского народа. Сергий Радонежский твердо стоял на той позиции, что политическая крепость прочна только тогда, когда держится на силе нравственной. Сергий подавал пример высочайшего человеколюбия, скромности и бескорыстия, проводил последовательный и твердый курс на духовно-нравственное оздоровление монашеского сообщества. Он на собственном примере доказывал, что в тяжкую годину необходимо преодолевать эгоизм во имя общего благого дела. Огромная его заслуга состоит в том, что его последователи преодолели страх перед ордынцами, что на Куликовом поле против них выступило объединенное войско под руководством московского князя Дмитрия Ивановича, состоявшее из представителей почти всех русских княжеств, что стало залогом будущего объединения Руси.



Святитель Стефан Пермский (1340(1345?)–1396), как и его духовный наставник преп. Сергий Радонежский, закладывал духовно-нравственные основы зарождающегося многоэтничного русского государства в условиях ордынской зависимости. Стефан был великим миссионером древней Руси. Он создал на основе кириллицы, греческого и древнетюркского алфавитов азбуку для коми-зырян и коми-пермяков, перевел на язык коми важнейшие богослужебные книги, писал иконы, распространял христианское вероучение и просвещение, боролся с язычеством и ересями. Его политическая деятельность обеспечила расширение границ великого княжества московского до Урала. Именно иконой спаса нерукотворного, с которой Стефан Пермский пришел на Пермскую землю, Петр I в 1703 году освятил основание Санкт-Петербурга.



НАСТАВНИЧЕСТВО В РУССКОЙ ТРУДОВОЙ АРТЕЛИ

ОДНИМ ИЗ ИСТОЧНИКОВ ФОРМИРОВАНИЯ ТРАДИЦИЙ НАСТАВНИЧЕСТВА ЯВЛЯЛИСЬ КОЛЛЕКТИВИСТСКАЯ ТРУДОВАЯ ЭТИКА И СИСТЕМА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ, СФОРМИРОВАВШАЯСЯ В ТРАДИЦИОННОЙ РУССКОЙ ТРУДОВОЙ АРТЕЛИ (СТРОИТЕЛЬНОЙ, РЫБОЛОВЕЦКОЙ, БУРЛАЦКОЙ, ЗОЛОТОДОБЫВАЮЩЕЙ, ФАБРИЧНО-ЗАВОДСКОЙ, ПРОМЫСЛОВОЙ, ТВОРЧЕСКОЙ (НАПРИМЕР, АРТЕЛЬ ХУДОЖНИКОВ-ПЕРЕДВИЖНИКОВ) И Т.Д.).

АРТЕЛЬ ЯВЛЯЛАСЬ СВОЕОБРАЗНЫМ СОЦИАЛЬНЫМ ИНСТИТУТОМ. ЗДЕСЬ БЫЛИ РАЗВИТЫ ТАКИЕ ЧЕРТЫ И КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ, КАК ВЗАИМОПОМОЩЬ, ВЗАИМОВЫРУЧКА, КОЛЛЕКТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА УСПЕХ ОБЩЕГО ДЕЛА, ВОСПРИЯТИЕ АРТЕЛИ КАК ВТОРОЙ СЕМЬИ, ИСКРЕННЕЕ ЖЕЛАНИЕ ПОМОЧЬ ОТСТАЮЩИМ ИЛИ НАЧИНАЮЩИМ, ПОДВИЖНИЧЕСТВО, ДОВЕРИТЕЛЬНЫЕ ТОВАРИЩЕСКИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ.

ЧЛЕНЫ АРТЕЛЕЙ БЫЛИ РАВНОПРАВНЫ, НО ПО СТЕПЕНИ МАСТЕРСТВА РАЗБИВАЛИСЬ НА ТРИ ГРУППЫ И ПОЛУЧАЛИ СВОЙ ЗАРАБОТОК В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ К КАЖДОЙ ИЗ НИХ. МЕНЬШЕ ВСЕГО ЗАРАБАТЫВАЛИ УЧЕНИКИ, ПОКА НЕ ПОЛУЧАЛИ ДОЛЖНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ. ДЛЯ ЭТОГО АРТЕЛЬ ПРИСТАВЛЯЛА К НИМ ОПЫТНЫХ НАСТАВНИКОВ. НАСТАВНИКИ СТРЕМИЛИСЬ НЕ ТОЛЬКО ПЕРЕДАТЬ НОВИЧКАМ РАЗНООБРАЗНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ, НО И ПОВЛИЯТЬ НА ФОРМИРОВАНИЕ СООТВЕТСТВУЮЩИХ МОРАЛЬНО-НРАВСТВЕННЫХ И ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫХ КАЧЕСТВ СВОИХ ПОДОПЕЧНЫХ.

ВИНОВНЫЕ В ЛЕНОСТИ, НЕРАДЕНИИ, НЕБРЕЖНОСТИ, НЕДОБОРОСОВЕСТНОСТИ, ПЬЯНСТВЕ НАКАЗЫВАЛИСЬ СВОИМИ ТОВАРИЩАМИ ОЧЕНЬ СУРОВО. ВЕДЬ БЛАГОПОЛУЧИЕ КАЖДОГО НЕПОСРЕДСТВЕННО ВЛИЯЛО НА КОНЕЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ИЛИ БЛАГОПОЛУЧИЕ ВСЕХ. В ДОРЕВОЛЮЦИОННЫХ АРТЕЛЬНЫХ ДОГОВОРАХ, КАК ПРАВИЛО, БЫЛО ЗАПУСАНО: «СЛУЖИТЬ ДЕЛУ ЧЕСТНО, ДОБРОПОРЯДОЧНО, СОВЕСТЛИВО». ВПОСЛЕДСТВИИ ЭТИ КАЧЕСТВА БЫЛИ ПЕРЕНЕСЕНЫ НА ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ БРИГАДАХ СОВЕТСКОЙ ЭПОХИ.



ЕКАТЕРИНА II



В.А. ЖУКОВСКИЙ



М.М. СПЕРАНСКИЙ



У.У. БЕЦКОЙ



Ф. ЛАГАРП



С.М. СОЛОВЬЕВ

НАСТАВНИЧЕСТВО НАСЛЕДНИКОВ ПРЕСТОЛА

НАСТАВНИЦЕЙ БУДУЩЕГО ИМПЕРАТОРА АЛЕКСАНДРА I БЫЛА ЕГО БАБУШКА ЕКАТЕРИНА II (1762–1796). ЕЕ ВОСПИТАНИЕ ОСНОВЫВАЛОСЬ НА ВЗГЛЯДАХ ФИЛОСОФА Д. ЛОККА. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОЗЗРЕНИЯ ЕКАТЕРИНЫ II ИМЕЛИ СОЦИАЛЬНО-НРАВСТВЕННУЮ НАПРАВЛЕННОСТЬ, БЫЛИ ПРОНИКНУТЫ ИДЕЕЙ ПРИОРИТЕТНОСТИ ВОСПИТАНИЯ ПЕРЕД ОБУЧЕНИЕМ. ОНА ОТСТАИВАЛА МЫСЛЬ О НЕОБХОДИМОСТИ ПАТРИОТИЧЕСКОГО И ГРАЖДАНСКОГО ВОСПИТАНИЯ, ГУМАННОГО ОТНОШЕНИЯ К РЕБЕНКУ. ЕКАТЕРИНА II СЛУЖИЛА ЖИВЫМ ПРИМЕРОМ, КАК НУЖНО ЦАРСТВОВАТЬ И УПРАВЛЯТЬ ГОСУДАРСТВОМ.

ВОСПИТАТЕЛЕМ АЛЕКСАНДРА I ТАКЖЕ БЫЛ ШВЕЙЦАРСКИЙ ГЕНЕРАЛ ФРЕДЕРИК СЕЗАР ЛАГАРП, О КОТОРОМ ЦАРЬ ГОВОРИЛ: «ВСЕМ, ЧТО Я ЗНАЮ, И, МОЖЕТ БЫТЬ, ВСЕМ, ЧТО ВО МНЕ ЕСТЬ ХОРОШЕГО, Я ОБЯЗАН ЛАГАРПУ». ИДЕИ ЛАГАРПА ВО МНОГОМ ПОВЛИЯЛИ НА СОДЕРЖАНИЕ ЛИБЕРАЛЬНЫХ РЕФОРМ, КОТОРЫЕ АЛЕКСАНДР I ПРОВОДИЛ В ПЕРВЫЕ ГОДЫ СВОЕГО ЦАРСТВОВАНИЯ.

ПОЭТ В.А. ЖУКОВСКИЙ СОСТАВИЛ ПРОГРАММУ ОБУЧЕНИЯ НАСЛЕДНИКА ПРЕСТОЛА АЛЕКСАНДРА II, ОРГАНИЗОВАЛ ДВОРЦОВУЮ МИКРОШКОЛУ. ЕГО СЧИТАЮТ САМЫМ ИЗВЕСТНЫМ ИЗ УЧИТЕЛЕЙ ЦАРСКОЙ СЕМЬИ. В 1837 ГОДУ ЖУКОВСКИЙ ОБЪЕЗДИЛ С ЦЕСАРЕВИЧЕМ ВСЮ ЦЕНТРАЛЬНУЮ РОССИЮ И ЧАСТЬ СИБИРИ; В 1838–1839 ГОДАХ ПУТЕШЕСТВОВАЛ С НИМ ПО ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЕ, ПОГРУЖАЛ В ЛИТЕРАТУРНУЮ СРЕДУ ДЕТЕЙ НИКОЛАЯ I.

НАСТАВНИКОМ АЛЕКСАНДРА II ТАКЖЕ ЯВЛЯЛСЯ ОДИН ИЗ ОСНОВОПОЛОЖНИКОВ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ПРАВОВЕДЕНИЯ В РОССИИ М.М. СПЕРАНСКИЙ. ЕГО ВЗГЛЯДЫ ОКАЗАЛИ ВЛИЯНИЕ НА ПРОВЕДЕНИЕ ЦАРЕМ ВЕЛИКИХ РЕФОРМ. НАСТАВНИКАМИ ЦАРСКИХ ДЕТЕЙ ТАКЖЕ БЫЛИ ПРЕЗИДЕНТ ИМПЕРАТОРСКОЙ АКАДЕМИИ ХУДОЖЕСТВ, ИНИЦИАТОР СОЗДАНИЯ СМОЛЬНОГО ИНСТИТУТА У.У. БЕЦКОЙ, ВЫДАЮЩИЙСЯ ИСТОРИК, АВТОР 29-ТОМНОЙ «ИСТОРИИ РОССИИ С ДРЕВНЕЙШИХ ВРЕМЕН» С.М. СОЛОВЬЕВ, ГЕНЕРАЛ И ОДНОВРЕМЕННО ИЗВЕСТНЫЙ КОМПОЗИТОР, ВОЕННЫЙ ИНЖЕНЕР И УЧЕНЫЙ, АВТОР 14 ОПЕР И 300 РОМАНСОВ, ПРОФЕССОР НИКОЛАЕВСКОЙ ИНЖЕНЕРНОЙ АКАДЕМИИ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ Ц.А. КЮИ И ДРУГИЕ.

УНИВЕРСИТЕТСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО



АЛЕКСАНДР I



М.М. СПЕРАНСКИЙ



Н.М. КАРАМЗИН

В 1802–1804 ГОДАХ АЛЕКСАНДР I ПРОВЕЛ РЕФОРМУ ОБРАЗОВАНИЯ, БЛАГОДАря КОТОРОЙ ОБРАЗОВАНИЕ ВПЕРВЫЕ ПРЕВРАТИЛОСЬ В СФЕРУ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ. БЫЛА СОЗДАНА ЕДИНАЯ И СТРОЙНАЯ СИСТЕМА СВЕТСКОГО БЕССОСЛОВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВО ГЛАВЕ С МИНИСТЕРСТВОМ НАРОДНОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ (МНП, 1802).

РЕФОРМА ОБРАЗОВАНИЯ НАЧАЛАСЬ С ПРИНЯТИЯ «ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ ПРАВИЛ НАРОДНОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ» (1803) И «УСТАВА УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ, ПОДВЕДОМЫХ УНИВЕРСИТЕТАМ» (1804). ВСЯ СТРАНА БЫЛА ПОДЕЛЕНА НА ШЕСТЬ УЧЕБНЫХ ОКРУГОВ ВО ГЛАВЕ С ПОПЕЧИТЕЛЯМИ, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ БЫЛИ ПРОВОДИТЬ ГОСУДАРСТВЕННУЮ ПОЛИТИКУ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ. ОПРЕДЕЛЯЛИСЬ ЧЕТЫРЕ СТУПЕНИ ОБРАЗОВАНИЯ: ПРИХОДСКИЕ УЧИЛИЩА, УЕЗДНЫЕ УЧИЛИЩА, ГУМНАЗИИ И УНИВЕРСИТЕТЫ. ВСЕ СТУПЕНИ ОБРАЗОВАНИЯ СОСТАВЛЯЛИ ЕДИНУЮ ВЕРТИКАЛЬ: КАЖДАЯ ПРЕДЫДУЩАЯ СТУПЕНЬ ГОТОВИЛА УЧАЩИХСЯ К ПЕРЕХОДУ НА СЛЕДУЮЩУЮ СТУПЕНЬ.

РУКОВОДИЛИ УЧЕБНЫМ ДЕЛОМ В КАЖДОМ ОКРУГЕ УНИВЕРСИТЕТЫ. В УНИВЕРСИТЕТАХ ОБУЧАЛИСЬ БУДУЩИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛИ ГУМНАЗИЙ. УНИВЕРСИТЕТЫ ИМЕЛИ АВТОНОМИЮ. ОНИ САМОСТОЯТЕЛЬНО ИЗБИРАЛИ РЕКТОРОВ, ПРОФЕССОРОВ, ПЕДАГОГОВ, ИМЕЛИ СВОИ СУДЫ, А ТАКЖЕ НАЗНАЧАЛИ УЧИТЕЛЕЙ В ГУМНАЗИИ И УЧИЛИЩА. ИМ РАЗРЕШАЛОСЬ ИЗДАВАТЬ ГАЗЕТЫ И НАУЧНУЮ ЛИТЕРАТУРУ, УЧЕБНИКИ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОСОБИЯ. ОНИ ТАКЖЕ ОСУЩЕСТВЛЯЛИ КОНТРОЛЬ ЗА УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ГУМНАЗИЙ, УЕЗДНЫХ И ПРИХОДСКИХ ШКОЛ, ПРИНИМАЛИ УЧАСТИЕ В СОСТАВЛЕНИИ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ОСТАЛЬНЫХ СТУПЕНЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ. КАЖДЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕЛ УЧИТЕЛЬСКИЙ ИЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ, ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ КОТОРОГО ПЕДАГОГИ ДОЛЖНЫ БЫЛИ ОТРАБОТАТЬ В ДОЛЖНОСТИ УЧИТЕЛЯ НЕ МЕНЕЕ 6 ЛЕТ.

БЛАГОДАря ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ РЕФОРМЕ ЗА ПЕРВЫЕ ПОЛТОРА ДЕСЯТИЛЕТИЯ В РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ БЫЛО ОТКРЫТО БОЛЕЕ 100 УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ ЦАРСКОСЕЛЬСКИЙ ЛИЦЕЙ, А ТАКЖЕ СУЩЕСТВЕННО УЛУЧШЕНЫ МЕТОДИКИ ПРЕПОДАВАНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ. ВПОСЛЕДСТВИИ МНОГИЕ ПОЛОЖЕНИЯ РЕФОРМЫ БЫЛИ СВЕРНУТЫ. ЭТИ ДВЕ ТЕНДЕНЦИИ – ЛИБЕРАЛЬНУЮ И КОНСЕРВАТИВНУЮ – ВОПЛОЩАЛИ ПРИБЛИЖЕННЫЕ АЛЕКСАНДРА I: ГЛАВА РЕФОРМАТОРСКОГО НАПРАВЛЕНИЯ, ЗАКОНОТВОРЕЦ И ОДИН ИЗ ОСНОВАТЕЛЕЙ ЦАРСКОСЕЛЬСКОГО ЛИЦЕЯ М.М. СПЕРАНСКИЙ И КРУПНЫЙ РОССИЙСКИЙ ИСТОРИК И ЯЗЫКОВЕД Н.М. КАРАМЗИН.



КЛАСНО-НАДЗИРАТЕЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

ТРАДИЦИОННО ВОПРОСАМИ ВОСПИТАНИЯ ЗАНИМАЛАСЬ ЦЕРКОВЬ. ЛИБЕРАЛЬНЫЕ РЕФОРМЫ АЛЕКСАНДРА I ПРЕДПОЛАГАЛИ СВЕТСКИЙ ПУТЬ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ, КОТОРЫЙ ОПИРАЛСЯ НА ИДЕИ ПРОСВЕЩЕНИЯ И СЕКУЛЯРИЗАЦИИ СОЗНАНИЯ ЛЮДЕЙ, Т.Е. ОСВОБОЖДЕНИЯ ЕГО ОТ ВЛИЯНИЯ РЕЛИГИИ И ЦЕРКВИ. НО КТО ЗАМЕНИТ СЛУЖИТЕЛЯ КУЛЬТА В ДЕЛЕ ВОСПИТАНИЯ ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ В СВЕТСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ?

В 1813 ГОДУ ЦИРКУЛЯРОМ МИНИСТЕРСТВА НАРОДНОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ БЫЛА ВВЕДЕНА ДОЛЖНОСТЬ НАДЗИРАТЕЛЯ, ИЛИ НАСТАВНИКА, В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ («КОМНАТНОГО НАДЗИРАТЕЛЯ ПРИ ПАНСИОНЕ»). В ЕГО ФУНКЦИИ ВХОДИЛО НАБЛЮДЕНИЕ ЗА УЧАЩИМИСЯ, ВЫЯВЛЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ИХ РАЗВИТИЯ, НАБЛЮДЕНИЕ ЗА ДИСЦИПЛИНОЙ И СОЦИАЛЬНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ, ФОРМИРОВАНИЕ ЭСТЕТИЧЕСКИХ ВКУСОВ, ПРАВИЛ ПРИЛИЧИЯ, НРАВСТВЕННЫХ УСТАНОВОК. НАСТАВНИК ДОЛЖЕН БЫЛ ВО ВСЕМ ПОКАЗЫВАТЬ ЛИЧНЫЙ ПРИМЕР, СОПРОВОЖДАТЬ УЧАЩИХСЯ НА УРОКАХ, ВО ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПОМОГАЛ ВЫПОЛНЯТЬ ДОМАШНИЕ ЗАДАНИЯ И ОБЩАЛСЯ С ВОСПИТАННИКАМИ ОБЯЗАТЕЛЬНО ПО-ФРАНЦУЗСКИ. С ВВЕДЕНИЕМ ЭТОЙ ДОЛЖНОСТИ ФАКТИЧЕСКИ ПРОИЗОШЛО РАЗДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ.

В 1835 ГОДУ В СВЯЗИ С УТВЕРЖДЕНИЕМ КЛАСНО-УРОЧНОЙ СИСТЕМЫ БЫЛА ВВЕДЕНА ДОЛЖНОСТЬ КЛАСНЫХ НАДЗИРАТЕЛЕЙ, КОТОРЫЕ СЛЕДИЛИ ЗА ПОДОПЕЧНЫМИ И ИХ ПОВЕДЕНИЕМ НА ЗАНЯТИЯХ, В ОБЩЕСТВЕННЫХ МЕСТАХ (НАПРИМЕР, В ТЕАТРЕ) И В БЫТУ, ЧЕРЕЗ ЧТО ФАКТИЧЕСКИ УСТАНОВИЛИ ЗА НИМИ ПОЛИЦЕЙСКИЙ НАДЗОР. В 1871 ГОДУ В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ БЫЛИ ВВЕДЕНЫ ДОЛЖНОСТИ КЛАСНОГО НАСТАВНИКА (МУЖСКИЕ ГИМНАЗИИ И УЧИЛИЩА) И КЛАСНОЙ ДАМЫ (ЖЕНСКИЕ ГИМНАЗИИ И УЧИЛИЩА). КЛАСНЫМИ НАСТАВНИКАМИ СТАНОВИЛИСЬ ПЕДАГОГИ, ИМЕВШИЕ В ДАННОМ КЛАССЕ НЕ МЕНЕЕ 6 ЧАСОВ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ, ОСУЩЕСТВЛЯВШИЕ КОНТРОЛЬ ЗА ПОСЕЩАЕМОСТЬЮ, УСПЕВАЕМОСТЬЮ, ПОЛИТИЧЕСКОЙ БЛАГОНАДЕЖНОСТЬЮ, РЕЛИГИОЗНОСТЬЮ И ВЕРНОПОДДАНИЧЕСКИМИ НАСТРОЕНИЯМИ ОБУЧАЮЩИХСЯ. ТЕМ САМЫМ ВНОВЬ ОБЪЕДИНЯЛИСЬ ФУНКЦИИ ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ.

ИНСТИТУТ КЛАСНЫХ НАСТАВНИКОВ БЫЛ ЛИКВИДИРОВАН ПОСЛЕ ОКТЯБРЬСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ, НО ЭТО ПРИВЕЛО К СНИЖЕНИЮ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ЕДИНОЙ ТРУДОВОЙ ШКОЛЫ. В 1931 ГОДУ БЫЛА ВВЕДЕНА ДОЛЖНОСТЬ ГРУППОВОДА, А В 1934 ГОДУ – ДОЛЖНОСТЬ КЛАСНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, КОТОРЫЙ ОСУЩЕСТВЛЯЛ ОБУЧЕНИЕ, ВОСПИТАНИЕ И ОБЩУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОПРЕДЕЛЕННОМ КЛАССЕ.

СЕГОДНЯ ИДЕЯ КЛАСНОГО РУКОВОДСТВА КАК РАЗНОВИДНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ОСОБЕННО АКТУАЛЬНОЙ И ПОПУЛЯРНОЙ.

ИНСПЕКТОРСКОЕ И МЕТОДИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО



У.Н. УЛЬЯНОВ

БЛАГОДАРЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТАЛАНТЛИВЫХ, РАБОТАВШИХ С ПОЛНОЙ САМООТДАЧЕЙ ИНСПЕКТОРОВ НАРОДНЫХ УЧИЛИЩ И ВЫДАЮЩИХСЯ МЕТОДИСТОВ В РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX ВЕКА НАЧАЛИ ФОРМИРОВАТЬСЯ ОСНОВЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ, КОТОРОЕ ПРЕДПОЛАГАЛО ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ В ФОРМЕ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО САМООБРАЗОВАНИЯ.

ИЛЬЯ НИКОЛАЕВИЧ УЛЬЯНОВ (1831–1886), БУДУЧИ В ДОЛЖНОСТИ СНАЧАЛА ИНСПЕКТОРА, А ЗАТЕМ И ДИРЕКТОРА НАРОДНЫХ УЧИЛИЩ СУМБИРСКОЙ ГУБЕРНИИ, ПОСЕЩАЛ УРОКИ ПЕДАГОГОВ, АНАЛИЗИРОВАЛ ИХ, ДАВАЛ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИХ ПРОВЕДЕНИЮ. ПОД ЕГО РУКОВОДСТВОМ БЫЛА ОТКРЫТА УЧИТЕЛЬСКАЯ СЕМИНАРИЯ, ПОЗВОЛИВШАЯ СУЩЕСТВЕННО УЛУЧШИТЬ КАДРОВЫЙ СОСТАВ ПЕДАГОГОВ. УЛЬЯНОВ 8 РАЗ ПРОВОДИЛ СЪЕЗДЫ УЧИТЕЛЕЙ ГУБЕРНИИ, ОРГАНИЗОВЫВАЛ КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ, НА КОТОРЫХ ДАВАЛ МАСТЕР-КЛАССЫ, ЧИТАЛ ЛЕКЦИИ, РАСПРОСТРАНЯЛ ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ЛИТЕРАТУРУ И УЧЕБНИКИ, КОТОРЫЕ ИЗДАВАЛ В ТОМ ЧИСЛЕ ЗА СВОЙ СЧЕТ. ОН ОТКРЫЛ ПЕРВЫЕ ЧУВАШСКИЕ, МОРДОВСКИЕ И СВЕТСКИЕ ТАТАРСКИЕ ШКОЛЫ, ПОДГОТОВИЛ ПЛЕЯДУ ПЕДАГОГОВ ДЛЯ РАБОТЫ В НИХ НА РОДНОМ ЯЗЫКЕ.



Н.В. ЧЕХОВ

НИКОЛАЙ ВЛАДИМИРОВИЧ ЧЕХОВ (1865–1947) – ПЕДАГОГ, МЕТОДИСТ, УЧЕНЫЙ. ОН РУКОВОДИЛ ЗЕМСКИМИ ШКОЛАМИ НЕСКОЛЬКИХ ГУБЕРНИЙ, ОРГАНИЗОВЫВАЛ УЧИТЕЛЬСКИЕ КУРСЫ, БЫЛ СОЗДАТЕЛЕМ ВСЕРОССИЙСКОГО УЧИТЕЛЬСКОГО СОЮЗА, РАЗРАБАТЫВАЛ МЕТОДИКИ ПРЕПОДАВАНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ПРЕДМЕТОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ ПРЕПОДАВАНИЕ РУССКОГО ЯЗЫКА В НАЦИОНАЛЬНЫХ ШКОЛАХ. В СОВЕТСКОЕ ВРЕМЯ ВНЕС ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАУКИ, ЯВЛЯЛСЯ ОДНИМ ИЗ СОЗДАТЕЛЕЙ АПН СССР.



А.А. ГЕРД

АЛЕКСАНДР ЯКОВЛЕВИЧ ГЕРД (1841–1888) – МЕТОДИСТ, ОСНОВОПОЛОЖНИК МЕТОДИКИ ПРЕПОДАВАНИЯ ЕСТЕСТВОЗНАНИЯ И БИОЛОГИИ КАК МЕТОДА ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ. ГЕРД РУКОВОДИЛ ГУМНАЗИЯМИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, 10 ЛЕТ ЯВЛЯЛСЯ НАСТАВНИКОМ БУДУЩЕГО ИМПЕРАТОРА АЛЕКСАНДРА III, ЕГО БРАТЬЕВ И СЕСТЕР.



Я.Г. ГУРЕВИЧ

ЯКОВ ГРИГОРЬЕВИЧ ГУРЕВИЧ (1843–1906) – ВЫДАЮЩИЙСЯ РОССИЙСКИЙ ПЕДАГОГ-ИСТОРИК, СОЗДАТЕЛЬ МНОГОЧИСЛЕННЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОСОБИЙ И ПРОГРАММ ПО ИСТОРИИ, ИЗДАТЕЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ЖУРНАЛА «РУССКАЯ ШКОЛА», ДИРЕКТОР ЧАСТНОЙ ГУМНАЗИИ И РЕАЛЬНОГО УЧИЛИЩА, КОТОРЫЕ СЕГОДНЯ С ПОЛНЫМ ПРАВОМ МОГУТ ИМЕНОВАТЬСЯ БАЗОВОЙ ШКОЛОЙ, СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКОЙ, ОРГАНИЗАТОР ОБРАЗОВАНИЯ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕТЕРБУРГСКОГО СОБРАНИЯ ПЕДАГОГОВ, ОДИН ИЗ НАСТАВНИКОВ ЦАРСКИХ ДЕТЕЙ, БЛАГОТВОРИТЕЛЬ. ПОСЛЕ ЕГО СМЕРТИ ДЕЛО ПРОДОЛЖИЛ СЫН, Я.А. ГУРЕВИЧ, АВТОР 20 КНИГ УЧЕБНОГО И ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАПРАВЛЕНИЙ.

К.Д. УШИНСКИЙ – О КЛАССНЫХ НАСТАВНИКАХ



К.Д. УШИНСКИЙ (1823–1871), ВЫДАЮЩИЙСЯ РОССИЙСКИЙ ПЕДАГОГ, ОСНОВОПОЛОЖНИК ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАУКИ В РОССИИ, ПИСАТЕЛЬ, КОТОРЫЙ ВНЕС СУЩЕСТВЕННЫЙ ВКЛАД В ДЕЛО ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ГИМНАЗИЯХ. МНОГО ВНИМАНИЯ ОН УДЕЛЯЛ ЛИЧНОСТИ САМИХ ПЕДАГОГОВ-ВОСПИТАТЕЛЕЙ И НАСТАВНИКОВ. В ПЕРИОД ПРОВЕДЕНИЯ ШКОЛЬНОЙ РЕФОРМЫ 1864 ГОДА МИНИСТЕРСТВОМ НАРОДНОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ БЫЛА ВВЕДЕНА ДОЛЖНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГА-ВОСПИТАТЕЛЯ, КЛАССНОГО НАСТАВНИКА ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ.

«В ВОСПИТАНИИ ВСЕ ДОЛЖНО ОСНОВЫВАТЬСЯ НА ЛИЧНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ, ПОТОМУ ЧТО ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ СИЛА ИЗЛИВАЕТСЯ ТОЛЬКО ИЗ ЖИВОГО ИСТОЧНИКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ЛИЧНОСТИ. БЕЗ ЛИЧНОГО ВЛИЯНИЯ ВОСПИТАТЕЛЯ НА ВОСПИТАННИКА ИСТИННОЕ ВОСПИТАНИЕ НЕВОЗМОЖНО...», «ТОЛЬКО ХАРАКТЕРОМ МОЖНО ОБРАЗОВАТЬ ХАРАКТЕР...» – ПИСАЛ К.Д. УШИНСКИЙ О ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВАХ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА.

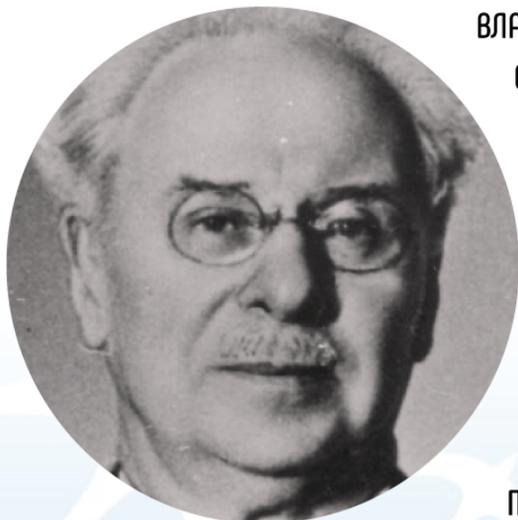
КЛАССНЫЙ НАСТАВНИК, ПО МНЕНИЮ УШИНСКОГО, – ЭТО ПЕДАГОГ-ВОСПИТАТЕЛЬ, СТРЕМЯЩИЙСЯ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СВОИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ, ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ, К САМОАНАЛИЗУ, САМОНАБЛЮДЕНИЮ, СОВЕРШАЮЩИЙ ПОСТОЯННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОИСК. «ВОСПИТАНИЕ ЗДЕСЬ, КАК И ВЕЗДЕ, ЕСТЬ ТОЛЬКО ПРИГОТОВЛЕНИЕ К САМОВОСПИТАНИЮ», – ПИСАЛ УЧЕНЫЙ. НАСТАВНИК ВОЗДЕЙСТВУЕТ ВСЕЙ СОВОКУПНОСТЬЮ НРАВСТВЕННЫХ, ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ И ДАЖЕ ВНЕШНИМ ВИДОМ. ПРИ ЭТОМ ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РАССМАТРИВАЛАСЬ УЧЕНЫМ КАК БЛИЗКАЯ К ИСКУССТВУ, К ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

К.Д. УШИНСКИЙ РАЗРАБОТАЛ НЕСКОЛЬКО МОДЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА.

В ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ МОДЕЛИ ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ НАСТАВНИКА СВОДИЛАСЬ К ВОСПИТАНИЮ ДИСЦИПЛИНИРОВАННЫХ, АКТИВНЫХ, МЫСЛЯЩИХ ЛЮДЕЙ, СЛУЖАЩИХ ВО БЛАГО ОТЕЧЕСТВУ. В НРАВСТВЕННО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ МОДЕЛИ ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК БЫЛ ВОСПИТАТЕЛЕМ НРАВСТВЕННОСТИ И ПАТРИОТИЧЕСКИХ ЧУВСТВ, ОН СТРЕМИЛСЯ РАСКРЫТЬ ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ И УНИКАЛЬНОСТЬ КАЖДОГО ВОСПИТАННИКА.

В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛАВНОЕ ВНИМАНИЕ УДЕЛЯЛОСЬ НЕ НАСТАВЛЯЕМОМУ (ПОДОПЕЧНОМУ ГИМНАЗИСТУ), А САМОМУ ПЕДАГОГУ. УШИНСКИЙ ПИСАЛ О ТОМ, ЧТО В ПРОЦЕССЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА, КЛАССНОГО НАСТАВНИКА ПРОИСХОДИТ РАЗВИТИЕ ЕГО СОБСТВЕННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА, ТАЛАНТА, ПРОФЕССИОНАЛИЗМА. ВСЕ ЭТИ МОДЕЛИ АКТУАЛЬНЫ И В СОВРЕМЕННОМ НАСТАВНИЧЕСТВЕ.

В.П. ПОТЕМКИН – МИНИСТР, МЕТОДИСТ, НАСТАВНИК



ВЛАДИМИР ПЕТРОВИЧ ПОТЕМКИН (1874–1946) – ВЫДАЮЩИЙСЯ МИНИСТР ПРОСВЕЩЕНИЯ, КОТОРЫЙ ТАКЖЕ ЗАНИМАЛСЯ ВОПРОСАМИ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ В ОЧЕНЬ СЛОЖНЫЙ ПЕРИОД ИСТОРИИ СТРАНЫ (1940–1946). ИМЕННО ПРИ НЕМ БЫЛА ВОССТАНОВЛЕНА СВЯЗЬ ВРЕМЕН В ОТЕЧЕСТВЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ, ТАК КАК БЫЛИ ВОЗВРАЩЕНЫ КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ДОРЕВОЛЮЦИОННОЙ ГУМНАЗИИ – ОТ РАЗДЕЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ МАЛЬЧИКОВ И ДЕВОЧЕК, ПЯТУБАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНОК, УЧЕНИЧЕСКИХ БИЛЕТОВ, АТТЕСТАТОВ ЗРЕЛОСТИ ДО ИНТЕРЕСА К РОССИЙСКОЙ ИСТОРИИ И КУЛЬТУРЕ, ЗОЛОТЫХ И СЕРЕБРЯНЫХ МЕДАЛЕЙ, ЭКЗАМЕНОВ И УНИФОРМЫ С БЕЛЫМИ ВОРОТНИЧКАМИ. НА ЗАРЕ СОВЕТСКОЙ ВЛАСТИ В.П. ПОТЕМКИН, ИМЕВШИЙ ЗА ПЛЕЧАМИ ЗНАЧИТЕЛЬНЫЙ ДОРЕВОЛЮЦИОННЫЙ СТАЖ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ОПЫТ РАБОТЫ СО СТУДЕНТАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИНСТИТУТОВ, СТАНОВИТСЯ ОДНИМ ИЗ РАЗРАБОТЧИКОВ ПРОГРАММЫ ЕДИНОЙ ТРУДОВОЙ СОВЕТСКОЙ ШКОЛЫ.

ПРИ ПОТЕМКИНЕ В ГОДЫ ВОЙНЫ БЫЛ ПРИНЯТ НОВЫЙ УСТАВ ШКОЛЫ, В КОТОРОМ ГОВОРИЛОСЬ О «КРЕПЛЕНИИ ЕДИНОНАЧАЛИЯ ДИРЕКТОРА И ПОДНЯТИИ АВТОРИТЕТА УЧИТЕЛЯ; ОЖИВЛЕНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СОВЕТОВ И РОДИТЕЛЬСКИХ КОМИТЕТОВ; УПОРЯДОЧЕНИИ РАБОТЫ УЧЕНИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ; УКРЕПЛЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ УЧАЩИХСЯ; ПОВЫШЕНИИ И УТОЧНЕНИИ ИХ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СВОЕ ПОВЕДЕНИЕ». МИНИСТР ЗАБОТИЛСЯ ОБ УЛУЧШЕНИИ МАТЕРИАЛЬНО-БЫТОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ, СНАБЖЕНИИ ИХ ХЛЕБОМ, ПРОДУКТАМИ ПИТАНИЯ, ОДЕЖДОЙ И ОБУВЬЮ, КЕРОСИНОМ, ПРЕДМЕТАМИ ШИРПОТРЕБА, А ТАКЖЕ О СВОЕВРЕМЕННОЙ ВЫДАЧЕ УДВОЕННОЙ ИМ В 1943 ГОДУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ДЕНЕЖНЫХ ПРЕМИЙ ЗА ЛУЧШИЕ НАУЧНЫЕ РАБОТЫ ПО ПЕДАГОГИКЕ (1944). ОН ВЕЛ СРЕДИ ПЕДАГОГОВ БОЛЬШУЮ РАЗЪЯСНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ О НЕОБХОДИМОСТИ НОВОВВЕДЕНИЙ.

6 ОКТЯБРЯ СНК УТВЕРДИЛ ПРОЕКТ ОРГАНИЗАЦИИ АКАДЕМИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАУК СССР С ПЕРСПЕКТИВНОЙ ЗАДАЧЕЙ СДЕЛАТЬ СОВЕТСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ЛУЧШИМ В МИРЕ. А ЧЕРЕЗ ПОЛГОДА СОВНАРКОМ УЧРЕДИЛ ЗНАК ОТЛИЧИЯ ДЛЯ ЛУЧШИХ ПЕДАГОГОВ «ОТЛИЧНИК НАРОДНОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ». ПОТЕМКИН ЛИЧНО УТВЕРЖДАЛ НОВЫЕ УЧЕБНИКИ, НАПИСАННЫЕ С ПОЗИЦИИ ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ. В ГОДЫ ВОЙНЫ ПОД РУКОВОДСТВОМ ПОТЕМКИНА ОТКРЫВАЛИСЬ НОВЫЕ МУЗЕИ И МЕМОРИАЛЫ, ОПИСЫВАЛИСЬ УТРАЧЕННЫЕ ПАМЯТНИКИ ИСТОРИИ И КУЛЬТУРЫ.

МИНИСТР СТАРАЛСЯ СОБСТВЕННОРУЧНО ПОБЫВАТЬ НА ВЫПУСКНЫХ ЭКЗАМЕНАХ В САМЫХ ОБЫЧНЫХ БЛИЖНИХ И ДАЛЬНИХ ШКОЛАХ, В ТОМ ЧИСЛЕ СЕЛЬСКИХ, ПОДРОБНО РАЗБИРАЛ С УЧИТЕЛЯМИ НАИБОЛЕЕ ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ ВЫПУСКНИКОВ, ДАВАЛ ЦЕННЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ О ПРЕПОДАВАНИИ РАЗЛИЧНЫХ ШКОЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ В УСЛОВИЯХ РАЗДЕЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ МАЛЬЧИКОВ И ДЕВОЧЕК С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНОГО ФАКТОРА. ОН ПОСТОЯННО ВЫСТУПАЛ ПЕРЕД ПЕДАГОГАМИ НА КУРСАХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ, ЧИТАЛ ЛЕКЦИИ, СОЗДАЛ НЕСКОЛЬКО МЕТОДИЧЕСКИХ ПОСОБИЙ ДЛЯ УЧИТЕЛЕЙ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ ИСТОРИИ.



НАСТАВНИЧЕСТВО РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ

В СССР одной из наиболее развитых форм наставничества было наставничество рабочей молодежи. Оно было вызвано потребностями индустриализации. Чаще всего это было коллективное бригадное наставничество, участники которого брали шефство над учащимися фабрично-заводских училищ, а также молодыми рабочими, прибывшими из деревень. В 1930-е годы шефство принимает массовый характер. С этой целью издаются методички проведения технического обучения.

Во время Великой Отечественной войны квалифицированных рабочих на предприятиях оставалось мало, к работе на производстве привлекались подростки и женщины. Поэтому опытным рабочим, которые не были отправлены на фронт, предстояло в короткие сроки обучить большое количество новых рабочих – из выпускников школ ФЗУ и училищ, людей, не связанных с производством.

В 1950–1960-е годы появляется собственно наставничество на производстве, начинается его изучение и развитие, оно систематизируется как социально-профессиональное явление.

В 1970–1980-е годы наставничество становится массовым явлением. На производство приходят рабочие со средним и средним специальным и техническим образованием, в то время как старые мастера имели гораздо более скромное образование. Остро встала проблема подготовки самих мастеров-наставников. Проблемам наставничества, психолого-педагогических требований к наставнику, а также его подготовкой занимались ведущие педагогические вузы страны, профсоюзы, партийные и комсомольские организации.

Наставничество в те годы определялось как «система социально-педагогических воздействий передовых рабочих социалистических предприятий на сознание, чувство и волю молодых рабочих с целью формирования у них коммунистического мировоззрения, устойчивого интереса и стремления к овладению профессией, выработки классового самосознания и чувства морального удовлетворения от участия в производственном труде и коллектива предприятия, воспитания активной жизненной позиции».

Политический кризис конца 1980 – начала 1990-х годов крайне негативно отразился на системе наставничества на производстве из-за закрытия государственных предприятий и перехода их в частную собственность. Были разрушены многолетние цепочки связей предприятий, организаций, вузов и профессионально-технических учебных заведений.





НАСТАВНИЧЕСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В СОВЕТСКОЙ ШКОЛЕ: ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ

ДВИЖЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА, ЗАРОДИВШИСЬ В ПРОМЫШЛЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ, БЫСТРО РАСПРОСТРАНИЛОСЬ НА ДРУГИЕ СФЕРЫ ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА, В ТОМ ЧИСЛЕ НА ОБРАЗОВАНИЕ. В 1930-Е ГОДЫ ПРОИСХОДИТ ОТХОД ОТ РАЗЛИЧНЫХ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫХ ФОРМ ОБУЧЕНИЯ И ПОСТЕПЕННОЕ ВОЗВРАЩЕНИЕ ШКОЛЫ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАУКИ К ОТВЕРГАВШЕЙСЯ РАНЕЕ КЛАССНО-УРОЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ. ЗАКРЕПЛЯЮТСЯ ВЕДУЩАЯ РОЛЬ УЧИТЕЛЯ, ПОСТОЯННЫЙ СОСТАВ УЧАЩИХСЯ КЛАССА, ТВЕРДОЕ РАСПИСАНИЕ ПРЕДМЕТНЫХ ЗАНЯТИЙ, ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ОЦЕНКА. ВОЗРАСТАЕТ ИНТЕРЕС К ПРЕДМЕТНОМУ СОДЕРЖАНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ.



ЭТО СПОСОБСТВОВАЛО ПОВЫШЕНИЮ ИНТЕРЕСА К ОПЫТУ УЧИТЕЛЕЙ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ. В ПОСТАНОВЛЕНИИ ЦК ВКП(б) ОТ 1932 ГОДА ГОВОРИЛОСЬ: «НАРКОМПРОСУ СЛЕДУЕТ УСТАНОВИТЬ ТАКУЮ РАССТАНОВКУ КАДРОВ НА МЕСТАХ, КОТОРАЯ ОБЕСПЕЧИВАЛА БЫ ПРАВИЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НА РАБОТЕ ОПЫТНЫХ УЧИТЕЛЕЙ И СИСТЕМАТИЧЕСКУЮ ПОМОЩЬ СО СТОРОНЫ ПОСЛЕДНИХ МОЛОДЫМ УЧИТЕЛЯМ». ДВИЖЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПОЛУЧИЛО ШИРОКУЮ ПОДДЕРЖКУ. ПРОВОДИЛИСЬ СМОТРЫ И СОВЕЩАНИЯ, ЛУЧШИХ НАСТАВНИКОВ ПОощРЯЛИ И НАГРАЖДАЛИ.

ПОНЯТИЕ «НАСТАВНИЧЕСТВО» ИСПОЛЬЗУЕТСЯ В СОВРЕМЕННОМ ЗНАЧЕНИИ С 1960-Х ГОДОВ. НАСТАВНИКАМИ НАЗНАЧАЛИСЬ АВТОРИТЕТНЫЕ, ОПЫТНЫЕ, ВЫСОКОПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ УЧИТЕЛЯ, ОБЛАДАВШИЕ К ТОМУ ЖЕ БОГАТЫМ ЖИЗНЕННЫМ ОПЫТОМ. НАЧИНАЯ С 27 МАРТА 1974 ГОДА, СОГЛАСНО ИНСТРУКТИВНЫМ ПИСЬМАМ МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ СССР, КАЖДЫЙ ВЫПУСКНИК ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА ПРОХОДИЛ СТАЖИРОВКУ ПО ИНДИВИДУАЛЬНОМУ ПЛАНУ, РАЗРАБАТЫВАЕМОМУ СОВМЕСТНО С РУКОВОДИТЕЛЕМ, КОТОРЫЙ ЯВЛЯЛСЯ ЕГО НАСТАВНИКОМ.

СОГЛАСНО ЭТОМУ ПЛАНУ, МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ ОВЛАДЕВАЛ РАЗЛИЧНЫМИ НАПРАВЛЕНИЯМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК НА УРОКАХ, ТАК И ВО ВНЕКЛАССНОЙ РАБОТЕ, А ТАКЖЕ В ОБЩЕНИИ С РОДИТЕЛЯМИ УЧАЩИХСЯ. НАСТАВЛЯЕМЫЙ ДОЛЖЕН БЫЛ ТАКЖЕ ИЗУЧИТЬ ПЕРЕДОВОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ОПЫТ, ОСВОИТЬ НОВЫЕ МЕТОДЫ И СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ.



СТАЖИРОВКА ДЛИЛАСЬ 10 МЕСЯЦЕВ, Т.Е. ФАКТИЧЕСКИ ВЕСЬ ПЕРВЫЙ УЧЕБНЫЙ ГОД. МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ ОВЛАДЕВАЛ НАВЫКАМИ ПЛАНИРОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, РАЗРАБАТЫВАЛ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА ПОУРОЧНЫЕ ПЛАНЫ, УЧАСТВОВАЛ ВО ВСЕХ МЕРОПРИЯТИЯХ ШКОЛЫ И КЛАССА. ЕМУ ТАКЖЕ ПОМОГАЛИ РАЙОННЫЕ И ГОРОДСКИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ СЛУЖБЫ, КОТОРЫЕ ПРОВОДИЛИ КОНФЕРЕНЦИИ, КОНСУЛЬТАЦИИ, ВСТРЕЧИ.

ТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ НЕ РЕДКО ПОДНИМАЛАСЬ В ПОПУЛЯРНЫХ КИНОФИЛЬМАХ ТОЙ ЭПОХИ, ТАКИХ КАК «ДОЖИВЕМ ДО ПОНЕДЕЛЬНИКА», «ЭТО МЫ НЕ ПРОХОДИЛИ», «РАСПИСАНИЕ НА ПОСЛЕЗАВТРА» И ДР.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

ЧЕМ СОВРЕМЕННОЕ РОССИЙСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ ТРАДИЦИОННОГО?

СЕГОДНЯ НАСТАВНИЧЕСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ПРОДОЛЖАЯ ЛУЧШИЕ ТРАДИЦИИ РОССИЙСКОГО И СОВЕТСКОГО ОПЫТА, РАССМАТРИВАЕТСЯ КАК СПОСОБ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА К ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ СООТВЕТСТВУЮЩИХ ЦЕННОСТЕЙ И СМЫСЛОВ, КАК ТЕХНОЛОГИЯ ЕГО ЗАКРЕПЛЕНИЯ В ПРОФЕССИИ И В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, КАК ЧАСТЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГА.

ПОМИМО ЭТОГО, НАСТАВНИЧЕСТВО ТАКЖЕ ПОНИМАЕТСЯ В БОЛЕЕ ШИРОКОМ КОНТЕКСТЕ, В ОТНОШЕНИИ НЕ ТОЛЬКО МОЛОДЫХ, НО И ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГОВ. ОНО РАССМАТРИВАЕТСЯ КАК ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ, КАК СПОСОБ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ, КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ И ПОДДЕРЖКИ БОЛЬШИНСТВА ПЕДАГОГОВ, ИМЕЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФИЦИТЫ И ЗАТРУДНЕНИЯ.

НОВОЕ В РАЗВИТИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СВЯЗАНО ТАКЖЕ С ВОЗМОЖНОСТЯМИ ДИСТАНЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА. ОНО ПОЗВОЛЯЕТ ПЕДАГОГУ ПОЛУЧАТЬ КВАЛИФИЦИРОВАННУЮ МЕТОДИЧЕСКУЮ ПОМОЩЬ ВНЕ ЗАВИСИМОСТИ ОТ СВОЕГО МЕСТА ЖИТЕЛЬСТВА И РАБОТЫ.

ВАЖНЕЙШИМИ НОРМАТИВНЫМИ ПРАВОВЫМИ АКТАМИ, РЕГУЛИРУЮЩИМИ ВОПРОСЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮТСЯ РАСПОРЯЖЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ ОТ 25 ДЕКАБРЯ 2019 ГОДА № Р-145 «МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ МЕТОДОЛОГИИ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ, ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ И ПРОГРАММАМ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ С ПРИМЕНЕНИЕМ ЛУЧШИХ ПРАКТИК ОБМЕНА ОПЫТОМ МЕЖДУ ОБУЧАЮЩИМИСЯ», А ТАКЖЕ «СИСТЕМА (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ», РАЗРАБОТАННАЯ МИНИСТЕРСТВОМ ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ СОВМЕСТНО С АКАДЕМИЕЙ МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ И ОБЩЕРОССИЙСКИМ ПРОФСОЮЗОМ ОБРАЗОВАНИЯ В СООТВЕТСТВИИ С ЦЕЛЯМИ И ЗАДАЧАМИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ, ВХОДЯЩИХ В НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ОБРАЗОВАНИЕ» (ПИСЬМО МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ И ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ ОТ 21.12.21 № АЗ-1128/08).



ЗНАК ОТЛИЧИЯ «ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО»

В МАРТЕ 2018 ГОДА УКАЗОМ № 94 ПРЕЗИДЕНТА РФ В.В. ПУТИНА БЫЛ УЧРЕЖДЕН ЗНАК ОТЛИЧИЯ «ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО». НАСТАВНИЧЕСТВО БЫЛО ПРИЗНАНО ОДНИМ ИЗ ВАЖНЕЙШИХ МЕХАНИЗМОВ РЕАЛИЗАЦИИ ИНИЦИАТИВ ПРЕЗИДЕНТА.

В ПОЛОЖЕНИИ О ЗНАКЕ ОТЛИЧИЯ «ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО» ОТМЕЧЕНО: «ЗНАКОМ ОТЛИЧИЯ «ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО» НАГРАЖДАЮТСЯ ЛУЧШИЕ НАСТАВНИКИ МОЛОДЕЖИ ИЗ ЧИСЛА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА, ТРАНСПОРТА, ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ, УЧИТЕЛЕЙ, ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ДРУГИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ВРАЧЕЙ, РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ И ДЕЯТЕЛЕЙ ИСКУССТВА ЗА ЛУЧШИЕ ЗАСЛУГИ НА ПРОТЯЖЕНИИ НЕ МЕНЕЕ ПЯТУ ЛЕТ».

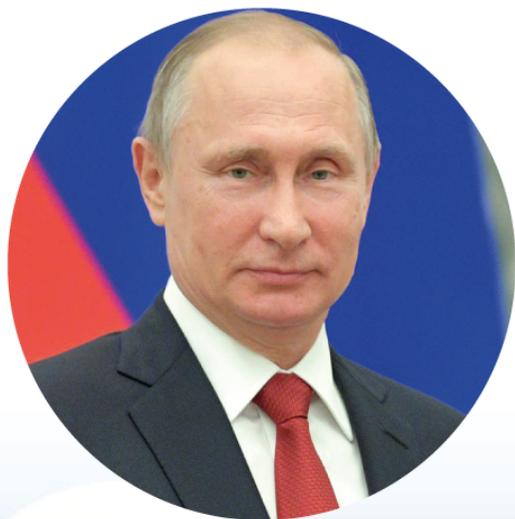
ПОМИМО ЗНАКА ОТЛИЧИЯ «ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО», СУЩЕСТВУЮТ РАЗЛИЧНЫЕ РЕГИОНАЛЬНЫЕ НАГРАДЫ, ЗВАНИЯ, СТАТУСНЫЕ РАЗЛИЧИЯ, А ТАКЖЕ СТИМУЛИРУЮЩИЕ И МОТИВИРУЮЩИЕ МЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОГО И НЕМАТЕРИАЛЬНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ НАСТАВНИКАМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.



Оборотная сторона



ДИРЕКТОР НОВГОРОДСКОГО МОРСКОГО ЦЕНТРА
НИКОЛАЙ ГЕННАДИЕВИЧ ВАРУХИН УДОСТОЕН
ПЕРВЫМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗНАКОМ
ОТЛИЧИЯ «ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО»



В.В. ПУТИН, ПРЕЗИДЕНТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ – ИЗ РЕЧИ НА ВСЕРОССИЙСКОМ ФОРУМЕ «НАСТАВНИК» (14 ФЕВРАЛЯ 2018 ГОДА, НОВО-ОГАРЕВО):

«ЛЮБОЙ ПРОФЕССИОНАЛ, АБСОЛЮТНО ЛЮБОЙ, УВЕРЕН, ВСЕГДА МЕЧТАЕТ О ТОМ, ЧТОБЫ ДЕЛО, КОТОРОМУ ОН ПОСВЯТИЛ ВСЮ СВОЮ ЖИЗНЬ, А КАК ПРАВИЛО, ВЫ, КОГДА РАБОТАЕТЕ С НАСТАВНИКАМИ, ИМЕЕТЕ ДЕЛО ИМЕННО С ТАКИМИ ЛЮДЬМИ, – ВСЕ МЕЧТАЮТ, ЧТОБЫ ЭТА ПРОФЕССИЯ РАЗВИВАЛАСЬ, ЧТОБЫ ДЕЛО, КОТОРОЕ ДЕЛАЕТ ЭТОТ ЧЕЛОВЕК, ОКАЗАЛОСЬ В БУДУЩЕМ В НАДЕЖНЫХ РУКАХ. ДУМАЮ, ЧТО В ЭТОМ КАК РАЗ И САМА СУТЬ НАСТАВНИЧЕСТВА».



С.С. КРАВЦОВ, МИНИСТР ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ:

«РЕШЕНИЕ ПРЕЗИДЕНТА ОБЪЯВИТЬ 2023 ГОД ГОДОМ ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА ЕЩЕ РАЗ ГОВОРИТ О ВЫСОКОМ СТАТУСЕ ЭТИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В НАШЕМ ОБЩЕСТВЕ, О ВАЖНОСТИ ИХ РАБОТЫ. МЫ ВИДИМ, КАК РАСТЕТ ПОПУЛЯРНОСТЬ ЭТОЙ ПРОФЕССИИ, КАКИЕ ЯРКИЕ И МОТИВИРОВАННЫЕ АБИТУРЕНТЫ ПРИХОДЯТ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВУЗЫ, С КАКИМ ЭНТУЗИАЗМОМ РАБОТАЮТ, ВЛИВАЮТСЯ В УЧИТЕЛЬСКУЮ КОГОРТУ МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ, КАК ПОДДЕРЖИВАЮТ ИХ ОПЫТНЫЕ ПЕДАГОГИ И НАСТАВНИКИ, КАК РАЗВИВАЮТСЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОНКУРСЫ И КАК ЗАГОРАЮТСЯ НОВЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ЗВЕЗДЫ. /.../ УВЕРЕН, ЧТО МЕРОПРИЯТИЯ ГОДА ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА СТАНУТ ЕЩЕ ОДНИМ ВАЖНЫМ ШАГОМ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРЕСТИЖА УЧИТЕЛЬСКОЙ ПРОФЕССИИ».

УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника

В целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, постановляю:

1. Провести в 2023 году в Российской Федерации Год педагога и наставника.
2. Правительству Российской Федерации в 3-месячный срок:
 - а) образовать организационный комитет по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника и утвердить его состав;
 - б) обеспечить разработку и утверждение плана основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника.
3. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществлять необходимые мероприятия в рамках проводимого в Российской Федерации Года педагога и наставника.
4. Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания.

ПРЕЗИДЕНТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ВЛАДИМИР ВЛАДИМИРОВИЧ ПУТИН 27 ИЮНЯ 2022 ГОДА ПОДПИСАЛ УКАЗ О ПРОВЕДЕНИИ В 2023 ГОДУ В РОССИИ ГОДА ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА. В ЦЕЛЯХ ПРИЗНАНИЯ ОСОБОГО СТАТУСА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ НАСТАВНИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПРЕЗИДЕНТ РФ ПОСТАНОВИЛ ОБРАЗОВАТЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ГОДА ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА, УТВЕРДИТЬ ЕГО СОСТАВ, ОБЕСПЕЧИТЬ РАЗРАБОТКУ И УТВЕРЖДЕНИЕ ПЛАНА ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, А РЕГИОНАЛЬНЫМ ОРГАНАМ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ОСУЩЕСТВЛЯТЬ НЕОБХОДИМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОВОДИМЫЕ В РАМКАХ ГОДА ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА.

**БУДУЩЕЕ НАСТАВНИЧЕСТВА
В НАШИХ РУКАХ!**

