

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»



НАСТОЛЬНАЯ КНИГА

НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ



Казань
2024

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»

НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

КАЗНЬ
2024

ББК 74.24

Н 32

*Печатается по решению Ученого совета ГАОУ ДПО ИРО РТ
Под общей редакцией Нугумановой Л.Н., ректора, доктора педагогических наук*

Авторы-составители: Шамсутдинова Л.П., проректор по научной и инновационной деятельности ГАОУ ДПО ИРО РТ; Исланова Н.Н., старший научный сотрудник ЦРПП; Шевченко Н.А., научный сотрудник ЦРПП.

НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ. Настольная книга/авт.-сост.: Шамсутдинова Л.П., Исланова Н.Н., Шевченко Н.А. — Казань: ИРО РТ, 2025. — 28 с.

© ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2024 г.

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

Сегодня педагогическое наставничество является одним из способов профессионального становления и развития педагогов, в том числе и молодых, пришедших в профессию.

Участие наставника в процессе формирования у начинающего учителя мотивации к саморазвитию и самосовершенствованию, способствует созданию необходимых социально-педагогических условий для самореализации его в профессии. Особенная роль наставничества в школьном образовании определяется в связи с тем, что в обществе имеется потребность в специалистах нового типа, ориентированных на постоянный профессиональный рост. Такими могут стать молодые педагоги. Опытный учитель, познавший на практике секреты профессионального мастерства, может стать тем наставником, который будет в неформальной обстановке повышать уровень психолого-педагогической, методической и исследовательской культуры молодого учителя.

Прошедший в 2023 году Год наставничества в России показал, что наставничество — **системное педагогическое явление**, основанное на древнейшем способе передачи знаний, умений и навыков в профессиональной сфере. Но не во всех образовательных организациях в равной степени осознается необходимость в создании системы наставничества для решения различных школьных проблем, поэтому нередко мы наблюдаем профессиональный разрыв поколений педагогов в сфере образования.

В тоже время мы все больше становимся свидетелями, как наставник, передающий не только опыт, но и традиции, культуру профессии, в современной школе снова становится все более востребованным и необходимым. Интерес к наставничеству, которое в современной педагогике предполагает как взаимосвязь «учитель — учащийся», так и «учитель — учитель», в последнее время возрастает, появляются его новые формы, возможности и задачи.

Ошибочно считать, что молодой педагог может беспрепятственно войти в профессию, если он отлично обучался в педагогическом вузе: это не так. В любом случае процесс профессиональной адаптации носит поэтапный характер, когда в рамках конкретных условий школьной жизни учитель осваивает навыки учебно-познавательной, научно-исследовательской и практико-

ориентированной деятельности. В рамках саморазвития учитель осмысливает свой опыт, анализирует результаты деятельности, повышает свою квалификацию для постепенного включения в свой арсенал инновационного педагогического опыта.

Специалисты, исследующие **наставничество** как **управленческую систему повышения уровня квалификации учительства** отмечают, что имеются внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс профессионального становления педагога.

К числу **внешних факторов** относится **методическое обеспечение**, своевременное обучение, в том числе в рамках системы наставничества, направленные на становление профессионала как субъекта деятельности.

К числу **внутренних факторов** можно отнести меры, способствующие личностному развитию педагога, удовлетворяющие «потребности в повышении компетентности, которая позволит не только профессионально ставить цели и задачи, но и выбирать эффективные, адекватные поставленным целям, **над ситуативные средства, способы и приемы выполнения профессиональной деятельности**. Особую роль здесь играет **образовательная среда**, суть которой и состоит в том, чтобы она «создавала условия, необходимые для удовлетворения потребностей участников педагогического процесса. Целью такой среды становится развитие творческой личности».

Наставничество — динамическая система, которая находится в постоянном развитии, порождая определенные трудности и создающая дополнительные возможности для всех участников образовательного процесса. На практике реализация **идеи наставничества** может воплощаться в **разнообразии моделей, форм, методов, приемов и подходов взаимодействия и обмена опытом**. Чтобы оно стало не формальным, а по-настоящему эффективным необходимо соблюдать ряд условий, обеспечивающих:

- всеобщее признание наставниками и молодыми педагогами целей, задач и возможностей смыслополагающего саморазвития;
- участие в совместной творческой деятельности, направленной на достижение планируемых результатов, представляющих собой ценность для обеих групп педагогов;
- применение эффективных стилей и форм взаимодействия, способствующих творческому разрешению профессиональных проблем.

Актуальной задачей промежуточного характера, над которой приходится работать паре «наставник-подопечный» является **устранение профессиональных дефицитов и затруднений** в сфере мотивации, способов и моделей поведения среди коллег, с родителями и детьми, построения профессиональных отношений в зоне общения. Этот процесс должен осуществляться в комфортных условиях и с наибольшей продуктивностью.

Как показывают исследования,¹ проведенные специалистами Нижегородского Института развития образования и Нижегородского государственного педагогического университета, молодые педагоги условно поделить **на несколько групп.**

- ❖ **Первая группа** — учителя, реализующие адаптивную модель учительского труда, ориентированные, прежде всего, на предметные результаты образования, не стремящиеся к системному освоению образовательной деятельности, отторгающие нередко те виды деятельности, которые требуют, по их мнению, значительных усилий и времени. В том случае, если позиция данных молодых педагогов не претерпевает изменений, они, как правило, уходят из профессии.
- ❖ **Вторая группа** — учителя, имеющие некоторый опыт работы и стремящиеся постоянно его воспроизводить, но не всегда учитывающие изменившиеся условия. Несмотря на молодость, они не стремятся в полной мере осваивать новые методы, подходы и технологии, оправдывая свою инертность дефицитом времени.
- ❖ **Третья группа молодых специалистов** — учителя, которые стремятся к постоянному самообразованию и саморазвитию, имеют определенные образовательные потребности, которым наставник необходим не столько для приобретения знаний, умений и навыков, сколько для осознания собственных личностных особенностей как педагога и преодоления установки на имитационную деятельность.
- ❖ **Четвертая группа** — учителя, для которых важнейшей ценностью является творчество и саморазвитие, стремящиеся к освоению новых подходов, связанных с развитием образования, для которых значимым является установление равноправных отношений с наставником и возможность реверсивного наставничества, предполагающего взаимное обучение, в том числе в области информационных технологий. В то же время эти молодые специалисты являются наиболее чуткими к современным запросам общества и наиболее требовательными к самим себе. Помимо дополнительного профессионального образования, осуществляемого в рамках школы наставничества, для них необычайно важно индивидуальное психолого-педагогическое сопровождение их деятельности.

Выявление данных групп учителей показало, что современное наставничество в формате «учитель — учитель», позволяющее осуществлять непрерывное профессиональное образование педагогов, и должно строиться на основе

¹ Малинин В.А., Тивикова С.К. Наставничество в современной школе: проблемы, возможности, перспективы. Электронный ресурс: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-sovremennoy-shkole-problemy-vozmozhnosti-perspektivy>

диверсификационного подхода, отличающегося **вариативностью, многоуровневостью, персонификацией**.

Сегодня педагогическое наставничество может иметь комплексный характер, при котором в целом охватываются различные направления деятельности образовательной организации. Но может быть и узкоспециализированным, например, направленным на повышение уровня цифровой грамотности, методической работы и т.д. Может осуществляться наставничество в отношении студентов, будущих педагогов — выпускников школы, одаренных и талантливых детей, с ограниченными возможностями здоровья и других.

Педагогическое наставничество — управленческая технология, направленная на повышение роста профессиональной компетентности, в первую очередь, молодых педагогов, построенная на индивидуально-дифференцированном подходе, на активном слушании и эффективном взаимодействии, учете фактора психологической совместимости участников данного процесса.

Наставничество — педагогическая инновация, так как предполагает использование наставниками авторских подходов и методов передачи опыта обучения, освоения новых программ и технологий образования и воспитания и т.д. Разработка программы по реализации индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной траектории профессионального развития и/или дорожной карты для подопечных также является педагогической инновацией. Каждая индивидуальная программа наставничества по своему содержанию, форме и методам реализации является чрезвычайно подвижной, гибкой, в основе которой лежит принцип непрерывности и социальной интегрированности.

Наставничество — форма непрерывного обучения на рабочем месте, когда в результате саморазвития учителя повышается профессиональная компетентность в различных направлениях педагогической деятельности. Осуществляется оно в непосредственном контакте с коллегами и в условиях реального времени.

Наставничество — форма педагогического сопровождения, когда опытный педагог оказывает содействие каждому участнику в постановке и уточнении собственных целей (в соответствии с общими целями и задачами, определенными образовательной программой), в определении на основе осознанного выбора вариантов самостоятельной работы, обсуждает возможные планируемые результаты и способы оценки их качества, курирует

процесс создания методических и иных материалов (статей, презентаций, проектов уроков, дидактических комплексов и т. п.).

Педагог-наставник помогает молодому специалисту выстроить стратегию личностного роста, определить возможности использования внешних и внутренних ресурсов в достижении профессиональных целей.

Большинством специалистов признается, что **педагогическое наставничество — современная модель непрерывного профессионального роста учителя на рабочем месте.**

Ключевым итогом наставнической деятельности для молодого учителя-подопечного должно стать:

- выработка индивидуального авторского стиля преподавания;
- стандартизированные навыки работы с документами;
- владение современными образовательными и воспитательными подходами;
- умение применять инновационные методические знания в процессе обучения.

С позиции управления образовательной организацией задача школьной системы наставничества заключается в организации такого формата образовательного пространства, при котором этап профессиональной адаптации молодых педагогов и педагогов с профессиональными дефицитами, будет малозатратным, не долгосрочным, высокоэффективным и психологически безопасным, а также будет способствовать закреплению педагогических кадров на постоянном основе.

2. В соответствии с Перечнем поручений Президента Российской Федерации В.В. Путина по итогам заседания Государственного совета по вопросу повышения роли и престижа педагога и наставника, состоявшегося 27 декабря 2023 года, утвержденного 12.02. 2024 № Пр-251ГС² были даны поручения Правительству, министерствам и ведомствам по их реализации.

Они предполагают изучение в образовательных организациях состояния дел с педагогическим наставничеством, разработку нормативных и методических материалов, помогающих регламентировать данный вид деятельности, проведение мониторингов по исследованию различных актуальных проблем, возникающих в данной сфере. Большое внимание выполнению поручения Президента РФ В.В. Путина в области наставничества уделяют ученые Российской академии образования.

Результаты их научной деятельности в сфере педагогического наставничества публикуются в СМИ и Интернете, являются открытыми источниками, размещены на официальном сайте РАО. (<https://rusacademedu.ru/>)

² Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_469646/) https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_469646/

Ниже представлена новостная статья, с которой можно ознакомиться на сайте <https://ria.ru/>

В РАО выяснили, сколько времени российские учителя тратят на наставничество³

Подавляющее большинство педагогов и руководителей российских школ (83,8%) отмечают необходимость единого научно-методического сопровождения педагогов-наставников в основном общем образовании. Это показало масштабное социологическое исследование, проведенное Центром воспитания и развития личности Российской академии образования. Участие в нем приняли более **4300 учителей и директоров школ**. 69% из них обратили особое внимание на необходимость методической поддержки наставников, работающих в начальном образовании.

"Наставничество является эффективным методом социально-педагогического сопровождения молодежи, ее воспитания. Очень важно не только обогащать современную педагогическую практику новыми научными представлениями, технологиями, формами и средствами наставнической деятельности, но и сохранять принцип профессионально-социальной преемственности. Именно в этом направлении сегодня работают ученые Российской академии образования, готовые методически поддержать наших дорогих учителей в их высоком служении. В Год педагога и наставника учеными РАО была разработана и принята Концепция развития наставничества в Российской Федерации, которая уже доступна педагогам и руководителям образовательных организаций", — отметила **президент Российской академии образования, академик РАО Ольга Васильева**.

Согласно результатам исследования, на **необходимость повышения квалификации педагогов-наставников** также указывают **75,5% опрошенных директоров школ**. Симптоматично, что, при этом, почти **четверть всех опрошенных (24,7%)** заявили, что не **испытывают потребность в повышении своей квалификации**.

Отвечая на вопрос о **трудоемкости наставничества**, половина респондентов указали, что они **тратят на данный вид деятельности более 5 часов в неделю; каждый десятый респондент отметил вариант "до 10 часов"**. При этом анализ показал, что многие респонденты уделяют наставничеству более 10 часов в неделю (и этот вариант ответа был вторым по популярности) и готовы отдавать ему еще больше времени, если бы не необходимость отвлекаться на иную деятельность, включая заполнение всяческой отчетной документации.

³ В РАО выяснили, сколько времени российские учителя тратят на наставничество
<https://ria.ru/20231219/nastavnichestvo-1916664893.htm>

Согласно результатам исследования, педагоги считают наиболее востребованными три формы наставничества: **"учитель — учитель" (около 50%), "учитель — ученик" (37,5%) и "ученик — ученик" (около 34,5%)**. Треть опрошенных респондентов также обратили внимание на **недостаточность в практике наставнического взаимодействия между учениками**. Некоторые респонденты (хотя и крайне малый процент) особенно отметили важность **привлечения к наставнической деятельности методистов школьного и регионального уровней**.

Ряд опрошенных также заявили о важности наставнической работы с родителями: именно педагоги могут вести конструктивный диалог о необходимых направлениях, формах и средствах семейного воспитания, оказывая тем самым наставническое воздействие, положительно отражающееся на подготовке школьников.

В контексте вопроса сохранения и укрепления традиционных духовно-нравственных ценностей, важно, что порядка **40% респондентов** указали на то, что **взаимодействие с наставником формирует у школьников понимание значимости взаимопомощи, взаимоуважения, милосердия, коллективизма и гражданственности**. Еще 36% заявили, что эта работа дает подрастающему поколению представление о важности служения Отечеству и ответственности за его судьбу. Четверть опрошенных отметили, что в процессе наставнической деятельности у школьников формируется приоритет духовного над материальным. Респонденты также предложили дополнить список ценностных ориентиров наставничества категориями "патриотизм" и "стремление к самосовершенствованию".

Социологическое исследование выявило "точки приложения усилий" для развития системы наставничества. Ученые РАО отмечают, что сегодня перед научным сообществом все еще стоят **вызовы методического обеспечения наставнического движения**, выработки единого подхода к разработке региональных и локальных нормативно-правовых документов. Кроме того, необходимы **дополнительная проработка психолого-педагогических особенностей наставничества**, его форм, методов и содержания, повышение квалификации педагогов-наставников, их научно-методическое сопровождение и материальное и нематериальное стимулирование, проведение широкой разъяснительной работы в среде педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций о необходимости реализации наставнической деятельности в разных формах.

3. В РАО утвердили **Этический кодекс наставника в Российской Федерации**.⁴ «Наставничество — это, в первую очередь, передача личного нравственного опыта. После разработки Концепции, мы сделали следующий очень важный шаг — создали Этический кодекс наставника. Мы зачастую идеализируем — и правильно делаем — наставника. Но есть четкие 15 параметров, прежде всего психолого-педагогические, которые в этом Кодексе заложены», — рассказала президент Российской академии образования, академик РАО Ольга Юрьевна Васильева.

Предлагаем ознакомиться с документом: <https://soiro64.ru/>

УТВЕРЖДЕН
постановлением президиума РАО
от «30» ноября 2023 года № 8/2

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС НАСТАВНИКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Размещен на сайте: <https://rusacademedu.ru/>

ВВЕДЕНИЕ

Проблема этики наставника — самая важная проблема наставнической деятельности. Понимание высокой нравственности наставника присутствовало всегда, на протяжении тысячелетий существования человеческой цивилизации. Эта проблема значима в условиях современности, в числе характеристик которой не только высочайшие достижения человеческого духа и разума, но и деяния с катастрофическими последствиями, девальвация ценностей, риски, угрожающие цивилизации в целом.

Наставник — это не только функция, это — миссия, при исполнении которой требования к личностным и нравственным качествам наставника достаточно высокие.

Однако решение этических вопросов не связано только с оценкой качеств наставника, оно в первую очередь связано с созданием и регуляцией этических норм. Этические нормы существуют в науке, на производстве в целом и на конкретных промышленных предприятиях и т.д. Известно, что многие государственные организации, корпорации, предприятия, учреждения культуры, университеты, школы имеют свои этические кодексы, правила и тому подобные документы, определяющие нормативные требования либо рекомендации к моральному облику, имиджу, стилю общения и нормам поведения сотрудников организации.

Наставничество — уникальное явление, очевидна необходимость наставнику в дополнение к соблюдению имеющихся общих этических норм иметь еще и специфические качества, создавать условия деятельности, применять методы взаимодействия с подопечными особого характера.

⁴ Этический кодекс наставника в Российской Федерации. Электронный ресурс: <https://rusacademedu.ru/wp-content/uploads/2023/12/eticheskii%CC%86-kodeks-nastavnika.pdf>

Наставничество как деятельность имеет двойную направленность. Это и процесс передачи знаний и умений, и форма влияния на профессиональное и личностное развитие человека. Наставничество в любом виде профессиональной, образовательной и иной деятельности и в любых формах всегда имеет педагогическую составляющую. При этом не каждый педагог может стать наставником, как и наставник далеко не всегда педагог по профессии.

Наставничество в любой профессии при любом обучении и воспитании транслирует личный нравственный опыт наставляющего.

Этический кодекс предписывает наставнику стремиться к получению психолого-педагогических знаний, с педагогических позиций планировать и оценивать взаимодействие с подопечными. Следовательно, организациям, особенно производственным, целесообразно решить, как и в какой форме наставник может получать психолого-педагогические консультации по поводу разрешения трудных вопросов взаимодействия с подопечным.

Исходя из значения слова «наставник», суть его деятельности сводится к наставлению, что трактуется в различных словарях как совет, поучение, то есть наставить — означает посоветовать, научить, вразумить, «наставить на путь истинный». В Этическом кодексе применяются следующие общеупотребительные термины: наставник, наставляемый, подопечный, участники наставнической деятельности.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Этический кодекс наставника в Российской Федерации создан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей», Всеобщей декларацией прав человека («Международный пакт о правах человека») от 10.12.1948, Федеральным законом Российской Федерации № 152-ФЗ от 27.07.2006 «О персональных данных», «Концепцией развития наставничества в Российской Федерации», утвержденной постановлением президиума Российской академии образования 29.06.2023 (далее — Концепция).

Этический кодекс наставника подготовлен в целях: создания возможностей для более полной реализации Концепции; определения системы норм, легитимных в современном обществе и предписываемых для исполнения участникам наставнической деятельности; оказания помощи наставнику в правильном выборе поступков и действий в условиях нравственной дилеммы; трансляции ценностей в виде определенных норм (правил) и принципов через призму профессиональной деятельности.

Этический кодекс наставника в Российской Федерации представляет собой систему требований к поведению и моральным нормам лиц, осуществляющих наставническую деятельность. Эти требования основываются на нравственных принципах и нормах российского общества и государства. Кодекс призван служить основой для формирования морально-нравственных качеств наставников, инструментом общественного и внутри институционального контроля за деятельностью наставников, барьером для рисков и негативных последствий недобросовестной наставнической деятельности.

Человек, принявший решение выполнять функции наставника, должен осознавать, что требования к соблюдению им этических норм строже, чем к обычному гражданину.

Положения Этического кодекса рекомендуются для применения во всех сферах жизнедеятельности, где используется вышеназванная Концепция.

В организациях могут быть созданы и консультационные службы для оказания помощи наставникам, для разрешения этических конфликтов и конфликтов интересов между наставником и подопечным, между наставником, подопечным и третьими лицами.

Наставническая деятельность не должна осложняться избыточным контролем, мелочной опекой и регламентацией. Поэтому Этический кодекс направлен как на помощь наставникам, так и на помощь руководству организаций, которое должно изыскивать способы оказать содействие наставникам в их благородном и нелегком деле, по достоинству оценить их труд, тем более, что традиционно наставники в Российской Федерации поддерживаются и награждаются наградами разного уровня, однако при этом вовремя заметить неудачи и промахи в работе наставника и принять соответствующие меры. Здесь имеется тонкая грань между необходимостью доверять и помогать, не переходя к надзору и излишней отчетности.

ВИДЫ НОРМ ЭТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Принципы и нормы наставнической деятельности базируются на определенных видах норм этики:

- *общесоциальные* нормы, регулирующие отношения между наставником и обществом в целом, следовательно, и между наставляемым и обществом, потому что наставник своим поведением и своими советами показывает наставляемому пример отношений в обществе;

- *внутри социальные* нормы, определяющие взаимоотношения наставника с наставляемым, наставника и его ученика с членами коллектива организации. Эти нормы, с одной стороны, тесно связаны с общесоциальными нормами, потому что регламентируются ими, а, с другой стороны, имеют свои специфические особенности, свойственные данной организации и ее представителям. Здесь перед наставником стоит непростая задача — сделать эти нормы понятными и легитимными для наставляемого во всех их взаимоотношениях, а иногда и противоречиях;

- *мировоззренческие* нормы и ценностные установки — самый сложный, основополагающий вид норм, усвоение которых определяет качества личности, ее ценности, мировоззрение, отношение к миру, людям и к себе.

Эти виды норм отражают комплекс взаимодействий в процессе наставнической деятельности.

Создание норм всегда базируется на ценностях, поэтому:

а) важно определить ценности, которые постулируют цели наставнической деятельности и применяемые наставником методы, приемы и средства; Этический кодекс опирается на ценности, определенные Указом Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по со-

хранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;

б) сделать нормы легитимными наставляемым, членам определенного социума, в котором ведется наставническая деятельность, в противном случае практически невозможно добиться успеха в работе наставников.

При этом важно понимать, что при всей регламентации этических принципов и норм должны присутствовать у наставника благородство и порядочность, должна быть воспитана вера в идеалы, личная этичность и возникающая отсюда моральная ответственность за воспитанников.

Этический кодекс направлен на недопущение примитивизации целей, ценностных ориентиров, формализации наставнической деятельности, потребительского отношения к высоким задачам наставничества ради достижения личных утилитарных целей.

Долг этичного наставника — заботиться о своих подопечных, помнить о своей ответственности за людей, направлять свои усилия на поддержание положительного имиджа своей профессии, организации.

ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИКОВ

1. Принцип уважения к личности: признание, соблюдение и защита прав, свобод и законных интересов, чести и достоинства подопечного. Нравственный долг и обязанность наставника — сформировать осознание необходимости исполнения этого принципа у подопечного.

2. Принцип уважения к труду: формирование наставником и окружающими у подопечного осознания ценности труда, развитие трудолюбия, навыков заботы о результатах чужого труда и о наследии, созданном трудом человека, воспитание стремления к достижению высоких трудовых результатов.

3. Принцип законности: соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных актов, обеспечение исполнения локальных актов организации, верность профессиональному долгу. Воспитание в подопечном осознания моральной недопустимости нарушения законов, исходя из политических, экономических и иных мотивов.

4. Принцип уважения к государству и обществу (лояльности): уважение и корректное отношение к государственным и общественным институтам, поддержание имиджа своей организации. Формирование правил поведения подопечного, отражающего принцип лояльности, не подрывающего авторитет государства, воспитание чувства уважения и любви к Родине.

5. Принцип уважения к русскому языку, родным языкам граждан, культуре родной страны и мировому культурному наследию.

6. Принцип ценностных оснований или «принцип эталона» подразумевает, что наставник должен заботиться о формировании ценностей, присущих российской цивилизации, и быть для подопечного примером во всем: речи, манерах, поведении, одежде, имидже, профессионализме, заботе о здоровье, о близких, о друзьях, в отсутствии вредных привычек и т.п.

7. Принцип субъект-субъектного взаимодействия, определяющий процессы изменения, развития и продвижения наставника и подопечного в личностном и профессиональном становлении.

8. Принцип ответственности: осознание наставником ответственности за результаты его взаимодействия с подопечным. Наставник должен планировать получение положительного результата, так как иное недопустимо в результате работы с людьми. Наставник ответственен за развитие подопечного, за формирование его мировоззрения, рост профессионализма, в конечном счете — за его судьбу.

9. Принцип честности и открытости: проявление открытости и честности в отношениях наставника с подопечным, в освещении их взаимодействия в коллективе; в представлении подопечному всех особенностей, сложностей, рисков профессиональной деятельности.

10. Принцип самостоятельности, инициативности и выбора: наставник должен быть самостоятельным в оказании помощи подопечному, уметь помочь сделать правильный выбор в сложных ситуациях нравственных и производственных дилемм, а также научить своего подопечного самостоятельности, инициативности и умению делать правильный выбор.

11. Принцип доброжелательности в отношениях участников наставнической деятельности и в коллективе: наставник помогает создавать позитивные отношения в коллективе, поддерживать единые устремления команды работников, сотрудничающих с ним и его подопечным; наставник привлекает в необходимых случаях (при недостатке собственных умений или трудностях в разрешении проблем подопечного) других специалистов, товарищей по работе, организуя целесообразное и эффективное взаимодействие его подопечного с другими специалистами.

12. Принцип осознания границ и возможностей своего влияния: наставник должен понимать границы своего возможного взаимодействия и влияния на подопечного, придерживаться невмешательства в неслужебные (семейные) отношения без желания подопечного; в случае просьбы подопечного четко очерчивать этические и нормативно-правовые возможности своего вмешательства в непроизводственные процессы.

13. Принцип конфиденциальности в отношении персональных данных и личной информации.

14. Принцип преемственности культурно-исторических, духовно-нравственных, производственных традиций в наставнической деятельности.

15. Принцип недопустимости аморальных форм поведения: недопустимость любых поступков и действий, неприемлемых в обществе и/или имеющих противоправный характер.

ОБЩИЕ НОРМЫ (ПРАВИЛА) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКОВ

1. Наставник должен выделять время и направлять свои усилия на наставническую деятельность, как правило на добровольной основе.

2. Наставник формирует у подопечного идеалы служения государству и обществу.

3. Наставник ставит своей задачей формирование профессиональных умений и навыков, уважение к труду и иные нравственные качества подопечного.

4. Поведение и формы работы наставника должны создавать отношения доверия и сотрудничества с подопечным.

5. Наставник поддерживает социально полезную деятельность подопечного, предупреждает об опасностях взаимодействия подопечного с деструктивными сообществами, не имеет права принуждать подопечного к участию в деятельности политических партий.

6. Наставник стремится к оказанию помощи подопечному, при этом не нарушая его законных интересов, интересов общества и государства.

7. Наставник осуществляет общение с окружающими и подопечным в корректной форме, уважительно ведет дискуссию, соблюдает субординацию, проявляет доброжелательность в служебных отношениях, в чем является примером для подопечного.

8. Наставник, будучи примером для подопечного, выполняет свои профессиональные обязанности на высоком уровне мастерства, добросовестно ответственно, стремясь к постоянному повышению квалификации.

9. Наставник стремится к развитию у подопечного самостоятельности, творческого отношения к делу, умению планировать свою работу и искать пути к достижению высоких результатов.

10. Наставник создает условия для высокой результативности труда подопечного, ситуации успеха; понимает, что только при создании ситуации успеха для подопечного возможно его личностное, профессиональное становление и развитие.

11. Наставник не должен публично высказывать своих суждений по поводу поведения, действий, личных качеств подопечного, если только его поступки не несут угрозы окружающим людям и причинение ущерба организации.

12. Наставник должен предупреждать конфликт интересов при взаимодействии с подопечным, обязан принимать меры по предотвращению и урегулированию таких конфликтов, по предупреждению коррупционных и иных противоправных действий подопечным.

13. Наставник не имеет права под видом обучения перекладывать на подопечного свои должностные функции, ответственность за профессиональную деятельность, приписывать себе результаты служебной деятельности подопечного.

14. Наставник не провоцирует коррупционные действия подопечного.

15. Наставник не должен использовать в личных целях и сообщать третьим лицам информацию, которую он может получить от подопечного, включая персональные данные.

4. О концепции развития наставничества в Российской Федерации⁵

В связи с необходимостью создания базовой основы для организации наставнических практик и представления стратегии развития наставничества в

⁵ Ссылка на материал (статью): <https://clck.ru/3CghRq>

различных социокультурных и профессиональных сферах российского общества ФГБУ «Российская академия образования» разработана Концепция развития наставничества в Российской Федерации (далее — Концепция).

Согласно Концепции **наставничество — это универсальный механизм обеспечения личностно-профессиональной социализации индивида, социально-педагогическая технология организации и сопровождения его личностного, профессионального развития, мотивации, роста, мастерства, формирования духовно-нравственных и гражданско-патриотических качеств.** Наставничество — всегда внутренне мотивированная форма взаимодействия, посредничества, сотрудничества, как со стороны наставника, так и со стороны его подопечного: они оба нуждаются друг в друге, оба реализуют себя благодаря этому взаимодействию.

Наставничество представляет собой специфический вид педагогической деятельности, в которой присутствуют элементы духовно-нравственного воспитания, профессионального обучения, психолого-педагогической поддержки. Педагогическая деятельность в структуре наставнической практики представлена не в явном, а в латентном виде. Она опосредована решением профессиональных задач, деловым и межличностным общением, совместным решением жизненных проблем.

Наставничество не является в чистом виде «обучением» или «воспитанием». Это — в действительности сложный симбиоз личного влияния зрелого носителя опыта и духовно-нравственных качеств на личностно и профессионально развивающегося человека, в том числе через различные формы их совместной деятельности.

Концепция содержит: сущностные характеристики наставничества, цели наставнической деятельности, ее содержание, условия результативности, принципы, формы и методы работы наставника, критерии результативности наставнических практик.

Концепцией отмечается появление новых, ранее не встречавшихся форм наставничества, — «реверсивное», «сетевое», «виртуальное», «ситуационно-событийное» и др. Так, реверсивной принято считать такую форму наставничества, при которой профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий, в первую очередь цифровых; сетевые и виртуальные формы порождены информационной эпохой и предполагают использование цифровых технологий для коммуникации наставника и сопровождаемого им специалиста.

Согласно Концепции в связи с возрастанием роли цифровых технологий как универсального базиса современного производства, востребованностью творческого потенциала современного работника, его готовности к сете-

вым и командным формам деятельности, к профессиональной мобильности, к овладению непрерывно обновляющимися технологиями в качестве приоритетных направлений развития наставничества определены:

- повышение уровня владения современными производственными технологиями и психолого-педагогической компетентности наставников, их готовности к принятию личности подопечного, к стимулированию его потребности в личностно-профессиональном развитии;

- создание условий для развития творческого потенциала самих наставников, непрерывное повышение ими своей «цифровой грамотности», уровня профессионализма, коммуникативной компетентности, что позволит им всегда выступать для подопечного образцом личностно-профессионального успеха;

- расширение осведомленности наставников о социально-психологических особенностях современного поколения, культурных ценностях и рисках их социализации;

- использование современных информационных средств для демонстрации подопечным образцов и «секретов» профессионального мастерства, возможностей эффективного карьерного роста;

- работа над развитием гражданской позиции и социальной активности молодых людей, их включенности в жизнь российского государства, в утверждение российских духовных ценностей;

- совершенствование практики отбора и подготовки самих наставников, которым должны быть присущи такие качества, как потребность в профессиональном и личностном развитии, умение создавать комфортную и дружелюбную атмосферу, открытость, доступность, желание делиться своим опытом, планировать вместе с начинающим сотрудником шаги совместной работы, стремление узнать о потребностях и способностях молодого работника и оказать ему поддержку в процессе их реализации.

К наиболее вероятным рискам реализации Концепции отнесены:

- 1) тенденция «административного упрощения» и «ускорения» процессов, внедряемых «сверху вниз»: риск механического «введения» наставничества, во многих случаях — имитации его наличия вместо планомерных и систематических усилий по созданию условий, обеспечивающих востребованность наставничества как определенной социальной культуры. Наставничество является откликом на социальный запрос на такую деятельность в условиях зрелой социально-образовательной среды;

- 2) введение функций наставничества в обязанности педагогов образовательных организаций разных уровней образования в качестве дополнительной трудовой функции, обязательной для выполнения, без дополнительной оплаты труда и с поверхностной, формальной подготовкой на краткосрочных курсах;

3) смещение цели деятельности наставника с поддержки, сопровождаемого на иной объект. Опасность «наставникоцентрированности» процесса, когда все внимание сосредоточено на фигуре и деятельности самого наставника, а наставляемые оказываются нужны лишь в качестве вспомогательного средства для введения наставничества.

В целом, создание Концепции обусловлено многообразием функций наставничества, форм его осуществления, задач, решаемых в ходе наставнической деятельности.

Дополнительно напомним, что в рамках внедрения системы наставничества в сфере образования разработаны:

- *Методология* (целевая модель) 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, утвержденная распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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, представленные в письме Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- *Методические рекомендации* по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, представленные в письме Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций».



Ссылка на размещенную Концепцию: <https://clck.ru/3CViti>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Правила и принципы, которыми должны руководствоваться при исполнении своих обязанностей (функций) наставники, достаточно сложны и многообразны. Такие этические нормы в целом всегда несколько идеализированы и требуют от человека пристального внимания не только к подопечному, но и прежде всего к самому себе.

Кодекс показывает высокую миссию и сложную деятельность наставника, рекомендует регламентировать и определять условия работы наставника с подопечным. В ином случае вряд ли можно достичь успеха в деле формирования личностных качеств на основе норм морали, оказать положительное влияние на оптимистичное, созидательное мировоззрение наставляемого, на творческое отношение к жизни и работе, помочь сформировать профессиональные навыки и умения, научить трудиться и любить труд, в конечном счете — стать успешным, счастливым человеком, личностью, умеющей созидать себя и облагораживать мир вокруг.

АКТУАЛЬНЫЙ БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ НАВИГАТОР

«Публикационные новинки наставнического опыта»

Наставничество в системе профессионального развития педагога

1. Агранович М. Код учителя. Президент РАО Ольга Васильева о наставничестве, педагогах будущего и уроках истории / М. Агранович // Российская газета. — 2023. — № 8. — 17 января. — С. 9.

2. Андреева Е.Ю. Наставничество «педагог-педагог» как актуальная форма повышения квалификации педагогических работников / Е.Ю. Андреева // Среднее профессиональное образование. Приложение. — 2024. — №2. — С.28–33.

3. Беляева А.И. Самоанализ наставника как условие совершенствования педагогического мастерства / А.И. Беляева, Т.А. Коваленко, Н.Ю. Малышев // Среднее профессиональное образование. Приложение. — 2023. — №2. — С. 127–132.

4. Бурлина Е.Я. Пространство и время наставников / Е.Я. Бурлина // Ярославский педагогический вестник. — 2024. — №2. — С.212–220.

5. Валиева Г. М. Лучшие практики наставничества / Г.М. Валиева, М.Б. Галимзянова, Р.Т. Хабипова // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. — 2023. — №2. — С.86–89.

6. Волчок Т.И. Реализация модели наставничества «ученый — педагог» в Республике Саха (Якутия) / Т.И. Волчок, Р.Е. Герасимова // Среднее профессиональное образование. — 2023. — № 1. — С. 9–12.

7. Зайцева М.А. Просветительский медиапроект об учительских династиях «По наследству» / М.А. Зайцева, Д.О. Святохо // Народное образование. — 2024. — №1. — С.127–129.

8. Казначеев А. В. Правовое образование педагогических работников в условиях реализации наставнической практики в организации / А.В. Казначеев // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. — 2023. — №2. — С.68–71.

9. Каким должно быть наставничество в педагогической среде? // Учительская газета. — 2023. — №4. — 24 января. — С.2–3.

10. Кантур О.Н. Липецкий опыт педагогического наставничества второй половины XX века к Году педагога и наставника / О.Н. Кантур // Народное образование. — 2023. — №7. — С.79–86.

11. Касперович В.Н. Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций молодых специалистов / В.Н. Касперович // Среднее профессиональное образование. Приложение. — 2023. — № 1. — С. 132–134.

12. Ключанских Т.А. К вопросу о реализации программы «Наставничество» (из опыта работы) / Т.А. Ключанских, Н.Л. Суркова // Среднее профессиональное образование. Приложение. — 2023. — № 4. — С. 85–86.

13. Корнева С.Н. Модель наставничества для профессионального роста педагогов / С.Н. Корнева, Н.Н. Рыбакова // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. — 2024. — №1.

14. Марданова Е. У. Роль наставника в становлении молодого педагога / Е.У. Марданова // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. — 2023. — №2. — С.90–92.

15. Митрополит Викентий (Мораль). Идеал наставничества на Руси / Митрополит Виталий (Мораль) // Народное образование. — 2023. — №7. — С.11–13.

16. Нугуманова Л. Н. Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия: пролонгация проекта в Республике Татарстан / Л.Н. Нугуманова // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. — 2023. — №2. — С.5–9.

17. Осипов П.Н. Научное наставничество: модели, особенности, проблемы / П.Н. Осипов // Ярославский педагогический вестник. — 2024. — №2. — С.8–19.

18. Панина А.В. Реализация целевой модели наставничества / А.В. Панина, Н.В. Боцманова // Среднее профессиональное образование. Приложение. — 2023. — № 4. — С. 91–92.

19. Репина О.К. «Школа учительского роста» как модель коллективного наставничества / О.К. Репина, Е.В. Сибгатуллина, Т.А. Сунгатуллина // Среднее профессиональное образование. — 2023. — № 3. — С. 7–10.

20. Турчанинова Ю. Как помочь учителю стать...учителем? / Ю. Турчанинова // Директор школы. — 2023. — №3. — С.12–18.

21. Харавина Л.Н. Наставничество как ресурс профессионального развития педагога / Л.Н. Харавина, А.П. Черняевская // Ярославский педагогический вестник. — 2024. — №2. — С.82–90.

Наставничество в системе дошкольного образования

22. Лунева Е.С. Реверсивное наставничество как средство совершенствования ИКТ-компетенций педагогов дошкольного образования / Е.С. Лунева, И.В. Толстикова // Среднее профессиональное образование. Приложение. — 2023. — № 1. — С. 135–142.

23. Положение, план работы и приказ — ключевые инструменты, чтобы организовать работу по наставничеству // Справочник руководителя дошкольного учреждения. — 2023. — №5. — С.86–91.

Наставничество в системе общего образования

24. Алешина Е.Е. Психологические проблемы и риски организации наставничества в школе / Е.Е. Алешина // Среднее профессиональное образование. Приложение. — 2023. — №2. — С. 113–120.

25. Баутина Е.В. Реализация форм наставничества: «педагог-педагог», «ученик-ученик» в образовательных организациях Республики Хакасия / Е.В. Баутина // Методист. — 2023. — № 1. — С. 20–22.

26. Бурсова Е.А. Как «школа для всех и для каждого» стала «школой счастливых людей» / Е.А. Бурсова // Народное образование. — 2023. — №8. — С.177–181.

27. Губанихина Е.В. Технология наставничества в образовательном процессе начальной школы / Е.В. Губанихина. — Начальная школа. — 2023. — №4. — С.21–23.

28. Квасницкая С.В. Наставничество как средство раскрытия индивидуально-личностного потенциала всех участников образовательного процесса / С.В. Квасницкая, И.А. Ватагина, Л.А. Воробьева, С.В. Канчук, В.А. Ключева, Н.А. Наумцева, О.А. Половинкина // Среднее профессиональное образование. — 2023. — № 1. — С. 13–18.

29. Кудрявцева О.Л. Роль наставничества в формировании духовно-нравственных ориентиров в процессе самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся / О.Л. Кудрявцева // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. — 2023. — №1. — С.96–98.

30. Лазарева М. Наставничество: справка по итогам мониторинга реализации программы / М. Лазарева // Справочник заместителя директора школы. — 2023. — №5. — С.90–100.

31. Направления и чек-лист, чтобы проверить программу наставничества // Справочник заместителя директора школы. — 2023. — № 2. — С. 46–52.

32. Новикова Т.Л. Организация наставничества в образовательной организации (из практического опыта) / Т.Л. Новикова, Л.А. Карасева, Л.С. Подтелкина // Среднее профессиональное образование. Приложение. — 2023. — №2. — С. 108–112.

33. Петренко Т.В. Опыт формирования и работа наставнической пары «педагог-педагог» на уровне образовательной организации / Т.В. Петренко // Среднее профессиональное образование. Приложение. — 2023. — №2. — С. 121–126.

34. Романова М. Реверсивное движение на школьной трассе. Новый подход к наставничеству / М. Романова // Учительская газета. — 2023. — №11. — 14 марта. — С.7.

35. Сергеева Е. А. Роль учителя-наставника в организации проектно-исследовательской деятельности учащихся / Е.А. Сергеева, О.В. Сырова // Со-

временное образование: актуальные вопросы и инновации. — 2023. — №3. — С.137–146.

36. Цаллагова Е.А. Система наставничества в школьном образовании как эффективный способ работы с молодым специалистом / Е.А. Цаллагова // Среднее профессиональное образование. — 2023. — № 1. — С. 19–21.

37. Шапошникова Т.Л. Уровни наставничества в общем образовании / Т.Л. Шапошникова, Е.А. Трунова, А.Р. Казарян // Среднее профессиональное образование. — 2023. — №2. — С. 10–14.

38. Швецова В.М. Технология организация наставничества в образовательной организации / В.М. Швецова // Методист. — 2023. — № 1. — С. 9–16.

Наставничество в системе среднего профессионального образования

39. Адуева И.Г. Опыт внедрения наставничества в медицинском колледже / И.Г. Адуева, П.А. Гамидова // Среднее профессиональное образование. Приложение. — 2023. — № 9. — С. 99–106.

40. Алференко Д.А. Наставничество как инструмент развития человеческого капитала студента колледжа / Д.А. Алференко // Среднее профессиональное образование. — 2024. — №1. — С.27–29.

41. Банникова Е.А. Династия — гордое слово, сплелись поколения в нем / Е.А. Банникова // Среднее профессиональное образование. Приложение. — 2024. — №7. — С.46–63.

42. Бушина М.Б. Развитие системы наставничества по направлению «студент — студент» в рамках реализации проекта #Наставник75ЧПК# / М.Б. Бушина // Среднее профессиональное образование. Приложение. — 2023. — № 7. — С. 21–27.

43. Бушина М. Система наставничества по направлению «студент-студент» / М. Бушина // Воспитание школьников. — 2023. — № 2. — С. 52–56.

44. Быкова Е. Опыт реализации модели наставничества «студент-студент» в рамках работы Агентства молодежных инициатив / Е. Быкова // Воспитание школьников. — 2023. — № 2. — С. 47–51.

45. Ломшина Т. Реализация формы наставничества «педагог-педагог» / Т. Ломшина // Воспитание школьников. — 2023. — № 2. — С. 61–67.

46. Лукьянова Н. «Пусть меня научат...». Функции и проблемы наставничества по модели «студент-работодатель» в профессиональном образовании / Н. Лукьянова // Воспитание школьников. — 2023. — № 2. — С. 57–60.

47. Положение о наставничестве в СОГБПОУ «Сафоновский индустриально-технологический техникум» // Администратор образования. — 2023. — № 2. — С. 48–56.

48. Романченко М.К. Наставничество в среднем профессиональном образовании: проблемы и перспективы / М.К. Романченко, В.А. Кориков // Среднее профессиональное образование. — 2024. — №5. — С.38–43.

49. Сатунина Т. А. Наставничество как эффективная практика организации проектной и исследовательской деятельности студентов профессиональных образовательных организаций / Т.А. Сатунина, Г.Д. Сатунина // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. — 2023. — №4. — С.44–48.

50. Сафонова Ж.В. Наставничество как форма организации образовательной траектории / Ж.В. Сафонова // Среднее профессиональное образование. — 2024. — №5. — С.44–48.

51. Сергеева Е.Д. Система мероприятий наставничества «Эмоциональные коуч-сессии. Мы вместе» для обучающихся ГБПОУ КК ТСПК, а также детей участников СВО / Е.Д. Сергеева // Среднее профессиональное образование. Приложение. — 2023. — № 4. — С. 95–96.

52. Уматалиева К.Т. Проблемы подготовки наставников для дуального обучения студентов колледжей / К.Т. Уматалиева // Среднее профессиональное образование. — 2024. — №6. — С.60–62.

53. Югфельд Е.А. Нарративный подход педагога-наставника в формировании социальных установок студентов СПО как элемента педагогической безопасности / Е.А. Югфельд // Среднее профессиональное образование. — 2024. — №7. — С.32–37.

Наставничество в системе дополнительного образования

54. Доклад о повышении роли и престижа педагога и наставника // Государственный совет Российской Федерации. — 2023. — 76 с.

55. Об утверждении Порядка допуска участников-наставников к воспитательной работе российского движения детей и молодежи (приказ Минпросвещения России от 11.11.2022 3 976, зарегистрирован в Минюсте России 16.12.2022 № 71562) // Вестник образования России. — 2023. — № 4. — С.20–22.

56. Попкова С. В., Шарова Е. П., Федорова О. В. Наставничество в дополнительном образовании детей: вариативные модели и новые возможности / С.В. Попкова, Е.П. Шарова, О.В. Федорова // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. — 2023. — №4. — С.104–108.

ФОТОРЕПОРТАЖ С МЕРОПРИЯТИЙ

V Всероссийская научно-практическая конференция «Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика»



Курсы повышения квалификации
«Педагогическое наставничество: образовательный интенсив
по вопросам реализации целевой модели наставничества»
для республиканского Совета наставников



3_И.Н.Самарки... Эльвира Рамил...

К.Зинара Гульмира Ахмед... Наталья Шевченко... Э.Маслова Наталья Петровна... Э.И.Самаркина, МММУ... Эльвира Рамильевна Шай... Шарбабулова Л.З. Чир...

Работа стартапов

Ильмур Муста... 4 Салахова Рез... Эльвира Рамил...

К.Зинара Гульмира Ахмед... 4 Зинара Гульмира Ахмед... Наталья Шевченко... Ильмур Мустарин... 4 Салахова Резида Абду... Эльвира Рамильевна Шай...

НАСТАВНИЧЕСТВО -

одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Педагогический коллектив

Категория	Количество
Высшая кв. категория	40
Первая кв. категория	40
Молодые педагоги	10
Всего педагогов	90

Награды педагогического коллектива

Тип награды	Количество
интердyscyп. знак к.Зд.	6
победители...	2
Обладатели гранта...	4
Обладатели гранта...	1
Обладатели гранта...	3
Обладатели гранта...	6
Обладатели гранта...	1

Приглашаем к сотрудничеству!

Современное образование: актуальные вопросы и инновации

Электронный журнал
Свидетельство о регистрации:
СМИ - Эл №ФС77-74813 от 21.01.2019

Территория распространения:
Российская Федерация
и зарубежные страны

Периодичность: четыре раза в год

Опубликованные материалы
размещаются в научной электронной
библиотеке (e-library) и входят в базу
данных Российского индекса научного
цитирования (РИНЦ)

<http://irortsmi.ru/>

Контактное лицо:
Шайхутдинова Галия Айратовна
smi@irort.ru



Актуальная педагогика

Свидетельство
о регистрации:
ПИ №ФС77-75641
от 26.04.2019

Территория
распространения:
Российская Федерация
и зарубежные страны

Материалы публикуются
на русском
и татарском языках

Контактное лицо:
Абдулаев
Валерий Анатольевич

Телефон редакции:
89376103760

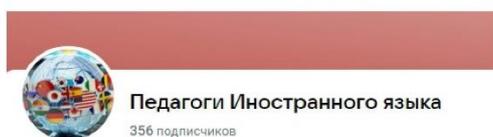
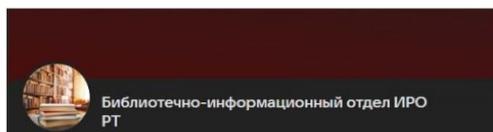
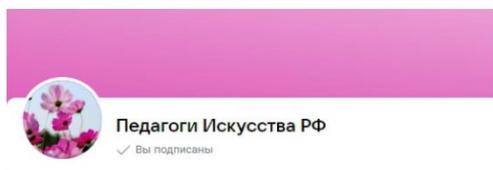
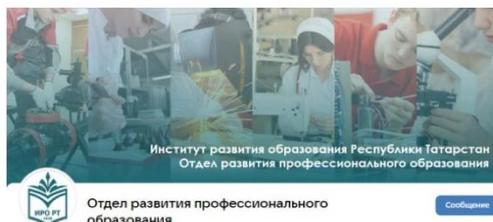
vabdulaev@inbox.ru

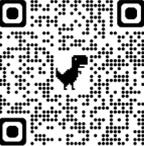


vk.com/iro_116



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СООБЩЕСТВА



Yandex GPT <ul style="list-style-type: none"> - Создание текстов по заданной теме - Генерация идей для уроков и проектов - Автоматическое создание дидактических материалов 		YandexART 2.0 <ul style="list-style-type: none"> - Генерация изображений с текстом и сочетание на одной картинке объектов в разных стилях 	
Perplexity <ul style="list-style-type: none"> - Поиск информации - Генерация текста по запросу 		Kandinsky 3.1 <ul style="list-style-type: none"> - Генерация красочных изображений 	
GigaChat — русскоязычная нейросеть от Сбера <ul style="list-style-type: none"> - Генерация текстов - Помощь в подготовке к урокам - Разработка учебных материалов 		Fusion Brain <ul style="list-style-type: none"> - Генерация изображений и видео 	
JILL WHITE AI SUMMARY <ul style="list-style-type: none"> - Перевод аудио в текст 		DALL-E <ul style="list-style-type: none"> - Создание изображения на основе текстового описания 	
«Ассистент преподавателя» от Сбер (ИИ-сервис) <ul style="list-style-type: none"> - Автоматический перевод аудиозаписи урока в текст - Анализ и предоставление детальных отчетов урока в виде его различных характеристик (распределение времени на уроке, использование разных приемов общения, скорость речи преподавателя и пр.) 			



<http://www.irort.ru/>