

Пресняк Наталья Витальевна

магистрант направления подготовки
«Государственное и муниципальное
управление»
Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ
Челябинский филиал
Россия, Челябинск
nata_26021993@mail.ru

Arina S. Zhavoronkova

Post-graduate student of the Faculty
of public administration
Russian academy of national economy
and public service under the President
of the Russian Federation
Chelyabinsk branch
Russia, Chelyabinsk

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ
РЕГИОНАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРИМЕРЕ
КОПЕЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ ¹**

**PROBLEMS AND PROSPECTS OF
IMPLEMENTING A REGIONAL TARGET
MODEL OF MENTORING ON THE EXAMPLE
OF THE KOPEYSKY CITY DISTRICT OF THE
CHELYABINSK REGION**

Аннотация

В статье анализируется процесс внедрения региональной целевой модели наставничества в Копейском городском округе, определен основной перечень проблем и предложен механизм их решения в рамках реализации акселератора муниципальной модели наставничества.

Ключевые слова:

модель наставничества, образование, нацпроекты

Abstract

The article analyzes the process of implementing a regional target model of mentoring in the Kopeysky city district, defines the main list of problems and suggests a mechanism for solving them within the framework of the implementation of the accelerator of the municipal model of mentoring.

Keywords:

model of mentoring, education, national projects

В большинстве случаев профессиональные образовательные организации не могут предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление технической и технологической составляющей современного инновационного производства. Необходима система, своего рода программа формирования человека, который будет не только технически грамотным специалистом, но и морально преданным тому производству или профессии, которой он посвящает время. Такой системой является система наставничества.

Наставничество в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы») [3].

¹ Нечаева Светлана Владимировна, кандидат исторических наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Челябинский филиал

Однако анализ опыта осуществления наставнической деятельности в муниципальных образованиях выявил наличие следующих проблем: отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных; отсутствие выстроенной системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций-работодателей при формировании системы наставничества; отсутствие адекватных систем мотивации наставников; отсутствие специальных мероприятий по развитию навыков наставников: курсы повышения квалификации, семинары и др. [4, с. 42].

Так, например в рамках исследования деятельности Управления образования Администрации Копейского городского округа нами был проведен комплексный анализ внедрения региональной целевой модели наставничества.

Одной из основных проблем является отсутствие муниципальных документов, регулирующих процесс наставничества в образовательных организациях городского округа. Так, на сайте отсутствуют документы и формы документов, определяющие функционирование всей системы на территории муниципального образования: от распорядительных актов о внедрении региональной целевой модели наставничества до приказа о закреплении наставнических групп.

Отсутствие данных документов свидетельствует о бессистемном характере работы, что также проявляется в том, что не существует финансово-экономических условий по внедрению данной системы. Материальные способы стимулирования для образовательных организаций не определены, как и размеры выплат компенсационного характера за осуществление педагогом наставнической деятельности.

Что касается нематериальных способов стимулирования, то в Копейском городском округе не проводится работа по повышению общественного статуса наставников, их деятельности и заслуг не только перед обучающимися, но и на уровне городского округа. Такая ситуация способна привести к оттоку квалифицированных кадров в те муниципальные образования, где соответствующая работа проводится [5, с. 145].

Например, в г. Ижевске проводится соответствующая работа по нематериальному стимулированию наставников, в рамках данной работы наставники могут быть рекомендованы для включения в кадровый резерв управленческих кадров муниципальных и региональных органов власти. Также результаты наставнической

деятельности учитываются при проведении мер аттестационного характера, конкурсов на занятия вакантной должности и выдвижения на профессиональные федеральные и региональные конкурсы.

Помимо этого, в Копейском городском округе не проводится мероприятий по обучению наставников и тьюторов, отсутствуют информационные мероприятия, рассказывающие о необходимости внедрения целевой модели наставничества на территории муниципального образования.

С точки зрения проектировочного этапа можно отметить отсутствие следующих мероприятий:

1. Отсутствует работа по целеполаганию.
2. Не определены значимые ресурсы для реализации наставничества.
3. Образовательная и воспитательная среда варьируется от избыточной до полного ее отсутствия, в зависимости от образовательной организации.
4. Нет соотношения между интересами наставляемого и образовательной организации (участие в конкурсах, олимпиадах и пр.).

Отсутствие данных этапов приводит к невозможности организации и осуществлению централизованного наставничества в образовательных организациях.

Серьезным недостатком выступает отсутствие мониторинга и оценки результатов реализации программ наставничества, нет методов по сбору, обработке, хранению и анализу полученной информации.

В рамках работы по внедрению региональной целевой модели наставничества на территории Копейского городского округа Управлением образования администрации можно отметить бессистемность проводимых мероприятий, которые носят разовый характер и направлены на подготовку детей к региональным и федеральным конкурсам. В целом, существующая сегодня структура по внедрению не отвечает требованиям региональной целевой модели в силу отсутствия существенных элементов:

1. Перечня нормативно-правовых актов, относящихся к внедрению целевой модели наставничества в Копейском городском округе.
2. Финансово-экономического обоснования внедрения Целевой модели наставничества на территории Копейского городского округа.
3. Механизма реализации и установленные формы наставничества в образовательных организациях Копейского городского округа.

4. Структуры управления Целевой моделью наставничества педагогических работников, кураторов и обучающихся в образовательных организациях.

5. Содержания и технологии наставничества, реализуемые в региональной целевой модели наставничества.

6. Мониторинга и оценки результатов реализации программ наставничества в Копейском городском округе.

В качестве решения данных проблем видится необходимость в разработке и внедрении акселератора муниципальной модели наставничества в сфере общего образования. Реализация мероприятий акселератора должна включать в себя:

1. Тренинги по работе с учителями и школьниками.
2. Индивидуальное сопровождение – консультации, вебинары с целью текущего состояния проектов, обсуждение сложностей и вариантов преодоления.
3. Менторское сопровождения всех участников проекта.
4. Привлечение ресурсов со стороны Управления образования администрации Копейского городского округа.

Реализация данного проекта способствует удовлетворению потребностей широкого круга субъектов и объектов образовательного процесса от Министерства образования Челябинской области, которое получит возможность успешно реализовать мероприятия в рамках национального проекта образования до школьников города Копейска, получающих психологическую помощь и поддержку, помощь в освоении учебного материала.

Для подтверждения данных был проведён анализ среди школ Копейского городского округа, в результате которого были получены следующие данные (рис. 1).

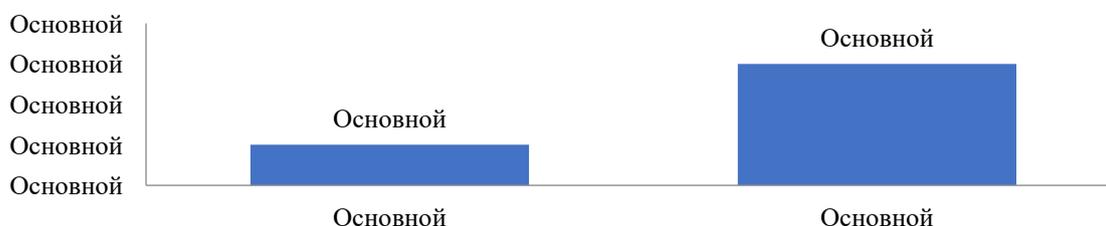


Рисунок 1 – Количество школ в КГО в 2017 и 2021 годах

Как видно из рисунка 1, количество школ за 4 года выросло на небольшое количество.

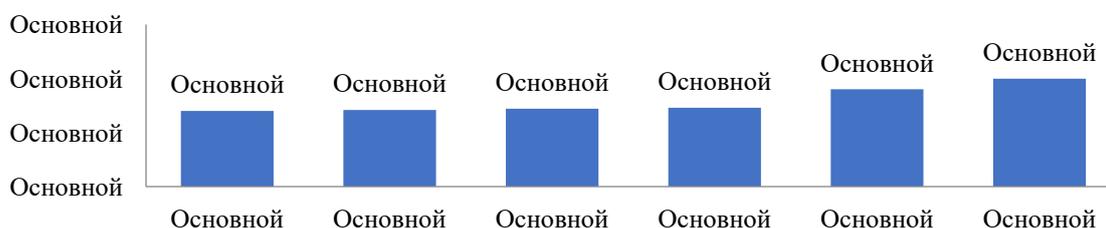


Рисунок 2 – Сравнение количества учеников в тыс. чел. в 2016-2021 годах в КГО

Количество учеников за 6 лет заметно выросло (рис. 2), что связано с появлением новых школ, открытием новых классов и привлечением молодого состава педагогов (рис. 3).

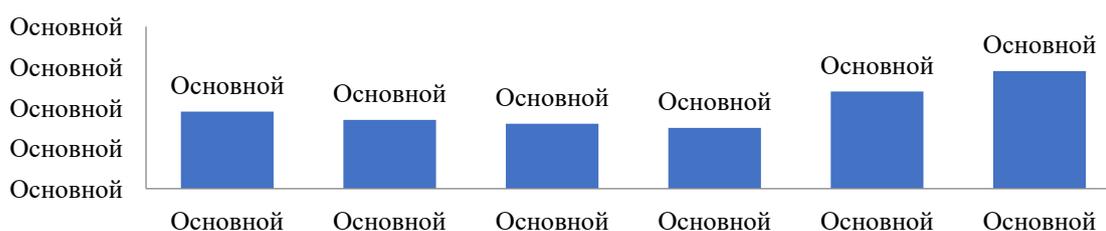


Рисунок 3 – Количество учителей в тыс. чел. в 2016-2021 годах в КГО

Полученные данные подтверждают необходимость в реализации муниципальной модели наставничества, которая бы могла содействовать осуществлению данных программ.

Таким образом, анализ текущего состояния сферы образования в Копейском городском округе показывает, что за последние несколько лет в КГО выросло число школ, учеников и учителей, что подтверждает необходимость в реализации муниципальной модели наставничества для дальнейшего развития сферы образования. На наш взгляд, разработка и внедрение подобного проекта позволит решить определенные нами проблемы в рамках реализации региональной целевой модели наставничества в Копейском городском округе.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. – № 237. – 25.12.1993.
2. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 16.04.2022) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 53. – Ст. 7598.
3. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2020. – № 30. – Ст. 4884.
4. Кудрявцева, В.В., Савинова, С.Ю. Наставничество: традиция и новые смыслы / В.В. Кудрявцева, С.Ю. Савинова // Научное мнение. – 2020. – № 11. – С. 141-148.
5. Шульпин, А.Н. Наставничество как социально-педагогический феномен и инструмент совершенствования работы объединения дополнительного образования / А.Н. Шульпин // Инновационное развитие профессионального образования. – 2021. – № 2. – С. 141-145.