НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

Анна Валериевна Потейко

МАДОУ «ДС № 1 «Северок»,

заведующий, 89059791331

Стремительно развивающаяся система образования в условиях современных изменений и требований ставит перед каждым образовательным учреждением задачу профессионального роста и развития педагога и как следствие повышение качества образования. Особенно актуальным это является для отдалённых территорий, где наблюдается регулярный кадровый отток и приток из других регионов РФ.

Территория муниципального образования город Норильск является территорией района Крайнего Севера с особыми условиями проживания, климат которой является чрезвычайно суровым, нахождение муниципального образования город Норильск на территории полуострова Таймыр характеризуется его существенной отдалённостью от «материковой части» Российской Федерации.

Массовый отток специалистов в связи с выездом из районов Крайнего Севера в другие регионы на постоянное место жительства, выход работников на пенсию по старости и отсутствие на территории муниципального образования город Норильск образовательных учреждений по соответствующим профилям обучения влечёт за собой ежегодный рост уровня дефицита специалистов.

При открытии современного дошкольного образовательного учреждения в 2013 году перед руководителем дошкольного учреждения была определена задача создать команду, обладающую высоким педагогическим потенциалом. В 2021 году при расширении образовательной сети и открытии второго корпуса данная задача вновь стала актуальной в связи с увеличением числа воспитанников и соответственно увеличение штатного расписания

При комплектовании штатного расписания администрация учреждения столкнулось с проблемой всей территории, связанной с кадровым дефицитом в отрасли образования. В связи с высоким уровнем вакансий и недостаточным количеством кандидатов на педагогические должности кадровый состав учреждения постепенно формировался из числа педагогов с высоким уровнем знаний системы и методики дошкольного образования и специалистов, не имеющих опыта работы и собственной траектории профессионального становления, которым необходимо сопровождение и наставничество.

С целью привлечения кадровых ресурсов и «закрепления» их в учреждении было принято управленческое решение, направленное на разработку модели социального и профессионального наставничества включающую в себя:

* привлечение кадров через участие в муниципальной программе «Приглашение специалистов, обладающих специальностями, являющимися дефицитными для муниципальных и иных учреждений муниципального образования город Норильск», сотрудничество с педагогическими учреждениям среднего и высшего профессионального образования через создание привлекательных условий для прохождения практической подготовки студентов;
* обучение и развитие кадров посредствам повышения профессиональной компетентности, тиражирование педагогического опыта, самообразования, создание кадрового резерва внутри учреждения;
* социальную поддержку педагога через вовлечение в корпоративные проекты и программы, творческие мероприятия, общественные инициативы, создание необходимых условий для закрепления привеченных специалистов, а также обеспечение адаптации на территории муниципального образования город Норильск.

С целью сокращения вакансий администрация учреждения приняла активное участие в реализации муниципальной программы «Приглашение специалистов, обладающих специальностями, являющимися дефицитными для муниципальных и иных учреждений муниципального образования город Норильск» (далее - Программа), которая делает привлекательными условия переезда и трудоустройства в условия Крайнего Севера, обеспечивая социальными гарантиями потенциальных кандидатов и их семьи.

С момента открытия детского сада администрацией учреждения по Программе приглашены 27 специалистов, что составляет 23 % от общего количества участников программы, приглашённых в дошкольные учреждения города за период с 2013 года. Сопровождение приглашённого специалиста с момента подачи его документов на рассмотрение до приезда на территорию и трудоустройство осуществляется заведующим учреждением и куратором – наставником.

Количество педагогов, приглашённых в рамках реализации муниципальной программы «Приглашение специалистов, обладающих специальностями, являющимися дефицитными для муниципальных и иных учреждений муниципального образования город Норильск»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Период участие в программе | 2013-2018 | 2019-2024 |
| Количество педагогов, участвующих в программе | 16 педагогов | 11 педагогов |

Достаточный опыт реализации программы позволил администрации учреждения разработать пошаговый алгоритм приглашения, сопровождения и наставничества кандидата.

Алгоритм

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятие | Ответственное лицо |
| Шаг 1 | ознакомление с резюме кандидата, рассмотрение представленных документов | заведующий учреждением |
| Шаг 2 | собеседование в режиме видеоконференции с целью знакомства и представления условий программы | заведующий учреждением |
| Шаг 3 | оформление пакета документов для участия в программе, согласования в Администрации города и подведомственных управлениях | делопроизводитель, заведующий учреждением |
| Шаг 4 | видеоконференция – собеседование с кандидатом, организованное Администрацией города и руководителями подведомственных Управлений | заведующий учреждением |
| Шаг 5 | видеоконференция по результатам рассмотрения пакета документов с участием куратора – наставника с целью демонстрации положительного опыта участия в программе | заведующий учреждением, куратор – наставник (из числа педагогов учреждения, ранее участвующих в программе) |
| Шаг 6 | определение сроков приезда, маршрута, состава членов семьи и необходимости в предоставлении места в дошкольном учреждении для детей | делопроизводитель, заведующий учреждением |
| Шаг 7 | оказание содействия в поиске квартиры (жилого помещения) с учетом месторасположения к работе, транспортной доступности, оформление необходимых документов по бронированию. | куратор – наставник, делопроизводитель |
| Шаг 8 | приезд приглашенного специалиста, встреча в аэропорту, размещение в жилом помещении | куратор – наставник, делопроизводитель |
| Шаг 9 | оформление документов по трудоустройству, предоставление отпуска в количестве 7 к.дн. для решения бытовых вопросов и прохождения медицинского осмотра при трудоустройстве | делопроизводитель |
| Шаг 10 | оформление документов о получение единовременной денежной выплаты в размере 500т.р., возмещения расходов на проезд и провоз багажа | делопроизводитель |
| Шаг 11 | оформление документов на предоставлении постоянного служебного жилья | делопроизводитель |
| Шаг 12 | выход приглашенного специалиста на работу | куратор – наставник, старший воспитатель |

Условия программы повышают мотивацию потенциального кандидата к трудоустройству и переезду на территорию муниципального образования за счет получения служебного жилья, оплаты расходов за проезд и провоз багажа, оформления краткосрочного отпуска для подготовки документов и решения жилищных вопросов, предоставления места для детей в дошкольное учреждение, а также единовременная материальная выплата в размере 800 т.р.

Одна из эффективных форм привлечения специалистов в педагогическую отрасль – работа со студентами педагогических учебных заведений высшего и среднего звена.

Педагогический ВУЗ в городе отсутствует. Высшее образование на территории представлено единственным вузом – ФГБОУ ВО «Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского» (далее – ЗГУ, университет), обучение в котором ориентировано на получение выпускниками инженерных специальностей.

В городе осуществляет свою деятельность КГБПОУ «Норильский педагогический колледж», на базе которого готовят учителей начальных классов и воспитателей. Используя очно – заочную форму обучения, из числа сотрудников младшего обслуживающего персонала учреждения на сегодняшний день 8 педагогов (19 %) получили средне – профессиональное образование по специальности «Воспитатель детей дошкольного возраста» и прошли путь от младшего воспитателя до воспитателя. Каждый студент выпускник имеет возможность выстраивать свою профессиональную траекторию в тандеме с педагогом – наставником.

Система работы по наставничеству выстраивается в учреждении с момента его открытия и становления коллектива, в связи с тем, что 25 педагогов (78 %) не имели опыта работы в области дошкольного образования, из них 16 педагогов (64 %) были приглашены на территорию города Норильска в рамках реализации муниципальной Программы. Использовались разнообразные формы и методы, направленные на обучение, развитие и повышение компетентности, молодых специалистов используя профессиональный опыт педагогов – наставников. Данная система регламентировалась внутренними локальными актами учреждения.

Наставничество стало традиционным, но эффективным методом адаптации педагогов к новым условиям, где наставником стал каждый для каждого.

В связи с введением в действие нормативно – правовых документов федерального и регионального уровней: Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ – 1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях; Приказ министерства образования Красноярского края № 590-11-05 от 30.11.2020 «Об утверждении Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края» был дан старт реализации Целевой модели наставничества в дошкольном учреждении.

На основании данных документов в учреждении разработана нормативно – правовая база, регламентирующая деятельность наставничества, а также программа, которая позволяет обеспечить более быстрое вхождение в должность молодого педагога, повысить качество профессиональной подготовки и квалификации; развить у молодых и приглашённых специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых учреждению; предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги; снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых и приглашённых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

На сегодняшний день в учреждении приказом утверждены 7 наставнических пар «молодой специалист - наставник», и 3 наставнические пары «приглашённый специалист – куратор - наставник» разработаны индивидуальные программы адаптации и профессиональной компетентности на основании выявленных профессиональных дефицитов наставляемых с применением наиболее эффективных форм и методов (приложение 1).

В рамках программы социального наставничества большое значение администрация детского сада уделяет социальной поддержке молодых и приглашённых педагогов с целью обеспечения адаптации их не только в педагогическом коллективе, но и на территории муниципального образования город Норильск. Мероприятия программы социального наставничества включают в себя корпоративные проекты и программы, творческие мероприятия, общественные инициативы. Ведущую роль в привлечении к участию в мероприятиях наставляемых педагогов играют кураторы – наставники, которые на своём жизненном опыте показывают, как интересна и многогранна жизнь на территории Крайнего Севера (приложение 2).

# В условиях динамично развивающейся российской системы образования, в рамках комплексного плана социально-экономического развития города Норильска до 2035 года (Реновация 2035 <https://norilsk2035.ru/>, в который включены строительство и открытие новых образовательных учреждений, привлечение кадров будет актуальным для каждого детского сада и школы города. В связи с чем разработана Дорожная карта реализации управленческого решения по социальному и профессиональному наставничеству до 2030 год. <https://disk.yandex.ru/i/s9jQ61M4ZwzjDA>.

Для организации и проведения запланированных мероприятий Дорожной карты администрация учреждения получила поддержку от Управления общего и дошкольного образования Администрации города Норильска, муниципального бюджетного учреждения «Методический центр», муниципального бюджетного учреждения «Молодёжный центр». Привлечение стейкхолдеров направлено на методическую поддержку молодых педагогов, привлечение педагогов – наставников к участию в мероприятиях, организованных МБУ «МЦ», УОиДО, тиражированию успешных педагогических практик среди профессионального сообщества муниципального образования город Норильск.

В конце каждого учебного года проводится оценка эффективности реализации управленческого решения, с целью анализа результатов и возможности внести необходимые корректировки при планировании дальнейшей работы.

За период реализация модели социального и профессионального наставничества в учреждении отмечается динамика развития кадрового потенциала. Не смотря на климатические и территориальные особенности расположения города, высокий уровень миграции на «материк» кадровый состав детского сада остаётся стабильным. С момента открытия учреждения в 2013 г. расширения образовательной сети (открытие второго корпуса 2021 г.) с учётом увеличения штатного расписания и потребности в сотрудниках зафиксировано снижение вакантных мест на конец 2024 года.

Социальное и профессиональное наставничество в рамках реализации муниципальной программы «Приглашение специалистов, обладающих специальностями, являющимися дефицитными для муниципальных и иных учреждений муниципального образования город Норильск», кураторство приглашённых и молодых педагогов , личное участие наставника и помощь в решении вопросов жилищно – бытового характера, профессиональной поддержки при вхождении специалиста в педагогическое сообщество учреждения, положительно влияет на эффективность сохранения кадров на территории МО г. Норильск.

В рамках улучшения демографической ситуации в городе, Программа позволила привлечь на территорию 27 специалистов и 33 члена их семей, из которых 7 человек (супруг) стали дополнительным трудовым ресурсом градообразующего предприятия «Норильский никель». Несовершеннолетним членам семьи согласно условиям Программы были предоставлены места в дошкольные учреждения и учреждения общего образования.

Значимую роль в социальном и профессиональном наставничестве занимает мотивированное вовлечение педагогов и налаженное сотрудничество администрации учреждения с общественной Профсоюзной организацией работников дошкольных образовательных учреждений Администрации города Норильска (далее Профсоюзная организация), осуществляющую повышение правового и социально-профессионального статуса наставника и консолидацию интересов всех участников наставнической деятельности.

Повышение компетентности педагогов осуществляется не только через методическую деятельность внутри учреждения, но и на базе учреждений дополнительного образования. В рамках сотрудничества с муниципальным бюджетным учреждением «Методический центр» организовано обучение педагогов по муниципальному заказу за счёт краевой субсидии. За счёт работодателя в рамках договора на оказание услуг за счёт средств работодателя педагоги проходят обучение в негосударственном образовательном частном учреждении организации дополнительного профессионального образования «Актион».

Обеспечивая педагогов дополнительным профессиональным образованием по приоритетным для них программам, реализуя разработанную модель наставничества администрация создаёт условия для профессионального роста и повышения квалификационной категории педагогов. С момента расширения образовательной сети (открытие 2 корпуса 2021 год) и как следствие увеличение штатного расписания в учреждении отмечена тенденция увеличения числа педагогов с квалификационной категорией.

**Список литературы и информационных источников:**

1. Закаблуцкая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>
2. Мазур Н. Организация наставничества в образовательной организации [Электронный ресурс]: <https://zhurnalpedagog.ru/servisy/publik/publ?id>
3. Шемрук О. Актуальные формы методического сопровождения молодых педагогов ОО г. Норильска// Методист. – 2018.- №1. С.10-21.

Приложение 1

Формы и методы профессиональной адаптации и развития

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Форма организации | Направленность мероприятия | Количественный и качественный показатель эффективности | Трансляция и тиражирование результатов реализации |
| обучение на рабочем месте | профессиональное наставничество и стажировка вновь принятых сотрудников | утверждена система ежедневного текущего контроля с целью определения профессиональных дефицитов и разработки траектории работы с ними | <https://gazetazp.ru/news/gorod/3154000000-doshkolnoe-preobrazovanie.html>  <https://gazetazp.ru/news/gorod/3208300000-odna-semya.html> |
| курсы повышения квалификации | обучение педагогов в организациях, осуществляющих повышение квалификации и переподготовку кадров по актуальным направлениям профессиональной деятельности за счёт средств работодателя | В учреждении организовано обучение на площадке НОЧУ ОДПО «Актион» посредством которой 40 педагогов (100 %) прошли обучение | Данный опыт был представлен на Муниципальном конкурсе методических кабинетов <https://disk.yandex.ru/i/-U-PNMryYKU54Q>  <https://disk.yandex.ru/d/LIiym-I1f83-uQ> |
| самообразование | разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов, самостоятельное изучение образовательной программы и материалов с учётом профессиональных дефицитов наставляемого | не менее 100 % педагогов разработали ИОМ, на сайте ЭРАСКОП размещено 16 ИОМ (40%) |
| организация взаимопросмотров занятий и других видов педагогической деятельности | трансляция и обмен педагогического опыта внутри в коллективе | 100 % педагогов ежегодно транслируют свой опыт коллегам |
| Тиражирование педагогического опыта | участие в методической работе на уровне муниципалитета через такие формы работы как:  городское методическое объединение,  городской мастер – класс,  обобщение передового педагогического опыта,  профессиональные конкурсы,  презентация эффективного педагогического опыта в формате видеоматериала.  Педагог – наставник курирует своего наставляемого на протяжении всей подготовки к конкурсу, тем самым осуществляя поддержку | В 2023 – 2024 году в муниципальных профессиональных конкурсах приняли участие:  «Приглашаем на занятие к учителю - логопеду»,  «Приглашаем на занятие к музыкальному руководителю» - победитель 2 место;  «Муниципальный конкурс профессионального мастерства «Знатоки профессий» «Забавная игротека», номинация игры с предметами для старшего дошкольного возраста (инструктор по физической культуре – призёр)  XII молодёжные педагогические игры в лиге «Педагогическое со – чувствие»  (педагог – психолог абсолютный победитель)  Профессиональный конкурс «Молодой воспитатель» в Красноярском крае в 2023 году в рамках реализации краевого спецпроекта «Молодые воспитатели» (воспитатель)  X РЕГИОНАЛЬНЫЕ РОЖДЕСТВЕНСКИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ЧТЕНИЯ»  «Православие и отечественная культура: потери и приобретения минувшего. Образ будущего  секция «Духовно-нравственное развитие и воспитание детей дошкольного возраста» (воспитатель)  ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» «Взаимообучение городов»  (воспитатель, педагог – психолог, учитель – логопед) | <https://gazetazp.ru/news/gorod/5730-tsennaya-nahodka.html> |

Приложение № 2

Мероприятия программы социального наставничества

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Форма организации | Направленность мероприятия | Количественный и качественный показатель эффективности | Трансляция и тиражирование результатов реализации |
| 1 | Корпоративная программа формирования здорового образа жизни сотрудников  муниципального автономного дошкольного учреждения «Детский сад № 1 «Северок»  «Здоровым быть модно» | мероприятия, направленные на сохранение и укрепление здоровья, в том числе по профилактике социально значимых заболеваний | не менее 20 мероприятий в год, охват не менее 80 % сотрудников учреждения | Победитель регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»  <https://gazetazp.ru/news/gorod/41508n-za-samyiy-zdorovyiy-obraz-jizni-detskiy-sad-severok-pobedil-v-regionalnom-konkurse.html>  Победитель в Краевом инфраструктурном проекте «Территория Красноярский край» 2021 и 2022 год в номинации «Здоровый образ жизни» с проектом  «Спартакиада «Мы в движении» среди женских команд муниципальных, бюджетных, автономных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных Управлению общего и дошкольного образования Администрации города Норильска муниципального образования город Норильск, приуроченной к профессиональному празднику День воспитателя и всех дошкольных работников»  <https://vk.com/video-212506939_456239099?list=eaf2a7045f786bda24> |
| Мероприятия психологической разгрузки, направленные на адаптацию наставляемых и профилактику профессионального выгорания педагогов - наставников | Не менее 1 раз в квартал |
| информационно-мотивационные кампании, направленные на организацию и участие сотрудников учреждения в городских социально значимых и спортивных мероприятиях | не менее 10 мероприятий в год, охват не менее 50 % сотрудников учреждения |
| сдача норм ГТО сотрудниками учреждения | не менее 20 % сотрудников имеют серебряные и золотые значки ГТО |
| прохождение профосмотра и диспансеризации за счет средств работодателя | Ежегодно не менее 100% сотрудников |
| 2 | Создание комфортных и безопасных условий труда на рабочем месте | Специальная оценка условий труда | 100 % рабочих мест (111 мест) | Участие руководителя учреждения в 1 съезде Общероссийского Общественного Движения «Человек труда», проходившего в рамках 28 специализированной выставке – форум «Безопасность и охрана труда», награждена Почётной медалью «Трудовая слава России» 2024 год;  Победитель III степени в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда на территории муниципального образования город Норильск 2023 год;  Победитель II степени в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда на территории муниципального образования город Норильск 2024 год.  <https://gazetazp.ru/news/title/zaveduyuschuyu-norilskim-detskim-sadom-nagradili-pochtnoy-medalyu-trudovaya-slava-rossii>  <https://rutube.ru/video/9fb4de1eb273f303fa7d6f55ef88bc01/> |
| обеспечение работников специальной сертифицированной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты | 100 % обеспеченность, действует совместное решение администрации и первичной профсоюзной организации учреждения |
| 3 | Коллективно – творческая деятельность | мероприятия, направленные на раскрытие творческого потенциала молодых специалистов через участие их в социально – значимых и творческих мероприятиях на уровне учреждения и города | Не менее 8 мероприятий в год, вовлечение не менее 80 % молодых специалистов в творческую деятельность | Победитель Городского фестиваля самодеятельного творчества работников образования «Творческая встреча» в 2016, 2018,2023 году  Диплом Министерства Российской Федерации по делам ГО, ЧС и ликвидации последствий стихийных бедствий «Безопасная Арктика 2021» за творческую деятельность, направленную на профилактику ЧС в педагогической деятельности |
| 4 | Профсоюзная деятельность | Привлечение вновь принятых сотрудников в деятельность первичной профсоюзной организации;  Организация санаторно – курортного лечения для работников членов профсоюза и их семей | Ежегодно, не менее 17 человек (17%) охвачены санаторно – курортным лечением в городах Сочи, Ессентуки и Алтайском крае | Ежегодное участие в конкурсах организованных профсоюзной организацией работников дошкольных образовательных учреждений Администрации города Норильска: «Лучший уполномоченный по охране труда» «Лучший председатель ППО», «Конкурс информационных профсоюзных уголков» |