

**Управление образования администрации
Озинского муниципального района**

ПРИКАЗ

от 03 октября 2022 года

№ 212

**О внедрении системы (целевой модели)
наставничества педагогических работников в
Озинском муниципальном районе**

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», во исполнение приказа министерства образования Саратовской области от 17 мая 2022 года № 631 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области», с целью развития наставничества педагогических работников и управленческих кадров, как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе наставничества педагогических работников в Озинском муниципальном районе (согласно приложению).

2. Назначить муниципальным координатором внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в Озинском муниципальном районе Дудину Е.В., руководителя МКУ «ИМЦ».

3. Муниципальному координатору сформировать банк данных о наставниках и наставляемых в рамках внедрения целевой модели наставничества на 2022 – 2023 уч.г.

4. Руководителям ОО

4.1. разработать и утвердить:

4.1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

4.1.2. Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

4.2. обеспечить:

4.2.1. внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации в соответствии с Положением о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в Озинском муниципальном районе;

4.2.2. информационное освещение внедрения целевой модели наставничества на официальном сайте образовательной организации;

4.3. предоставить в МКУ «ИМЦ» до 01.10.2022 г. информацию о наставниках и наставляемых

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Е.В.Дудину руководителя МКУ «ИМЦ» управления образования администрации Озинского муниципального района.



**Начальник
управления образования**

Юшкова

Е.М. Попкова

Положение о системе наставничества педагогических работников в Озинском муниципальном районе

Общие положения

Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Озинского муниципального района (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества, в том числе:

Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

приказа министерства образования Саратовской области от 13 августа 2021 года № 1370 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Саратовской области»;

методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (письмо Министерства просвещения РФ от 8 ноября 2021 года № АЗ-872/08);

методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения РФ от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08);

приказа министерства образования Саратовской области от 17 мая 2022 года № 631 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области».

Положение определяет основные понятия, цели, задачи, организационные условия, права и обязанности участников, стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Озинского муниципального района.

Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества

Основная цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Озинского муниципального района – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансово-экономических условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников и управленческих кадров, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Основные задачи:

диссеминация передового педагогического опыта и лучших практик, в том числе в формате «горизонтального обучения»;

формирование единого педагогического пространства муниципальной образовательной

экосистемы;

содействие развитию профессиональных и общественных объединений педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне;

обеспечение соответствующей помощи в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся не директивных (горизонтальных) инициатив;

содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников и управленческих кадров в образовательных организациях;

содействие формированию системы единого научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.

Организационные основы системы (целевой модели) наставничества

Система (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области предполагает реализацию каскадной модели, включающей региональный уровень, муниципальный уровень, уровень образовательной организации.

Систему (целевую модель) наставничества на региональном уровне реализует министерство образования Саратовской области (далее – Министерство).

Координацию деятельности по внедрению системы (целевой модели) наставничества осуществляет государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Саратовский областной институт развития образования» (далее – Институт).

Систему (целевую модель) наставничества на муниципальном уровне реализуют органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования.

Реализация системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях (общеобразовательных организациях, образовательных организациях среднего профессионального образования, организациях дополнительного образования) осуществляется на основании соответствующих локальных актов.

Организация деятельности на муниципальном уровне:

органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, организующие сопровождение внедрения системы (целевой модели) наставничества, осуществляют:

отбор кандидатур муниципальных координаторов, курирующих систему (целевую модель) наставничества;

отбор кандидатур педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций для выполнения функций наставника;

отбор кандидатур педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций для формирования регионального электронного банка данных педагогических работников и управленческих кадров, осуществляющих функции наставника.

Организация деятельности на уровне образовательной организации:

образовательная организация в своей деятельности руководствуется нормативными актами и методическими рекомендациями, обеспечивающими внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества на федеральном и региональном уровнях;

образовательная организация обладает следующими полномочиями:

утверждение локальных актов о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, плана (дорожной карты) по ее реализации и иных документов в рамках собственной компетенции;

взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и др.);

осуществление организационного, учебно-методического, материально-технического, инфраструктурного обеспечения системы (целевой модели) наставничества;

реализация системы (целевой модели) наставничества;
общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации;

в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры, либо определяться ответственные лица (куратор реализации системы наставничества), назначаемые руководителем образовательной организации из числа своих заместителей.

Права и обязанности участников системы (целевой модели) наставничества

Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации как участники системы (целевой модели) наставничества:

взаимодействуют с Министерством, Институтом, ЦНППМПР по вопросам реализации системы (целевой модели) наставничества;

участвуют в мероприятиях, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества;

участвуют в разработке нормативных и иных документов, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества;

разрабатывают и проводят мероприятия, соответствующие целям и задачам системы (целевой модели) наставничества на своем уровне;

формируют предложения по повышению эффективности деятельности системы (целевой модели) наставничества;

формируют предложения для поощрения педагогических работников и управленческих кадров за активное участие в мероприятиях системы (целевой модели) наставничества.

Формы наставничества

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены следующие:

«педагог – педагог»;

«работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»;

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

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

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

взаимодействие *«опытный педагог – молодой специалист»*, которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);

взаимодействие *«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»*. Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого.

взаимодействие *«педагог-новатор – консервативный педагог»*, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта;

взаимодействие «*опытный предметник – неопытный предметник*», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

Форма наставничества «*работодатель – студент педагогического вуза/колледжа*».

В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия

Организация системы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации». Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя; своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной

организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта; осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества; организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

Права и обязанности наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

Права и обязанности наставляемого

- систематически повышать свой профессиональный уровень; -участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и
- выявленные затруднения;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Ожидаемые результаты: внедрение и реализация муниципальной системы наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, роста числа педагогических работников, вовлеченных в институт наставничества.

В результате внедрения и реализации муниципальной системы наставничества создается эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательного учреждения; цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Оценка эффективности наставнической деятельности.

Для оценки эффективности наставнической деятельности используется мониторинг, состоящий из двух этапов.

Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов у наставляемого;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательного учреждения;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет экономическую, социальную и моральную функции.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников и управленческих кадров, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

включение наставников в резерв управленческих кадров органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

учет опыта наставнической деятельности при проведении аттестации педагогических работников и управленческих кадров, конкурса на замещение вакантной должности, выдвижение на профессиональные конкурсы педагогических работников и управленческих кадров, в том числе в качестве членов жюри;

награждение наставников дипломами/благодарственными письмами, представление к

награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Для популяризации роли наставника и повышения его статуса на региональном уровне предусматриваются организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства; организация сообществ (ассоциаций) наставников, проведение конкурсов на лучшего наставника муниципалитета (региона) с соответственным поощрением.

Способы стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников и управленческих кадров носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

4. Заключительные положения

Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

В Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Приложение
к приказу управления образования
№ от

Образец дорожной карты (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

	Наименование этапа	Содержание деятельности примерный план мероприятий	Сроки	Ответственный
1	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов: - приказ «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательном учреждении - Положение о системе наставничества педагогических работников ; – Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников; – приказ о закреплении наставнических пар/групп Подготовка персонализированных программ наставничества		
2	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.		

3	Формирование банка наставников	<p>1) Проведение анкетирования и собеседования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</p> <p>2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>		
4	Отбор и обучение	<p>1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов.</p> <p>2) Обучение наставников для работы с наставляемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, - организация обмена опытом среди наставников - «установочные сессии» наставников. 		
5	Организация работы наставнических пар/групп	<p>1) Формирование наставнических пар/групп.</p> <p>2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.</p>		

6	Завершение персонализированных программ наставничества	<p>1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);</p> <p>2) Проведение педагогического совета или семинара;</p> <p>3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p>		
7	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте школы.		