

УПРАВЛЕНИЕ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ
ЗАЛЕСОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПРИКАЗ

23.06.2022

№ 138

с. Залесово

Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Залесовского муниципального округа, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ

Во исполнение п. 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года №3273-р (ред. От 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», на основании приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 24.03.2022 года № 404 «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Залесовского муниципального округа, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ (приложение).

2. Назначить Арбузову С.А, ведущего специалиста отдела по образованию муниципальным координатором реализации системы наставничества в Залесовском муниципальном округе.

3. Муниципальному координатору:

3.1. довести до сведения руководителей образовательных организаций данный приказ, положение в срок до 24.06.2022 года;

3.2. вести реестр наставников образовательных учреждений с 01.09.2022 года;

4. Руководителям образовательных организаций:

4.1. провести информационно-разъяснительную работу с педагогическими работниками образовательной организации в срок до 30.06.2022 года;

4.2. разработать (или актуализировать) и утвердить Положение об организации наставнической деятельности в образовательной организации. Предоставить копии принятых локальных актов образовательных организаций в отдел по образованию Арбузовой С.А. в срок до 01.07.2022 года;

4.3. обеспечить внедрение системы наставничества в работу образовательных организаций Залесовском муниципальном округе с 01.09.2022 года;

4.4. утвердить наставнические пары/ группы в сентябре 2022 года;

4.5. утвердить дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников образовательного учреждения в срок до 30.06.2022 года.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заместитель главы администрации
Залесовского муниципального округа
по социальной политике, начальник
управления по социальной политике



М.Л. Аверьянова

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников в
образовательных организациях Залесовского муниципального округа,
осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и
дополнительных общеобразовательных программ.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Залесовского муниципального округа, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (*далее* – Положение). Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

Педагогическими работниками являются работники образовательных организаций, перечисленные в Постановлении Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Методологической основой системы наставничества в рамках настоящего положения является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации.

1.2. В положении используются следующие понятия:

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и

видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого на поддержку его сильных сторон.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

2. Цель и задачи, принципы системы наставничества.

Цель системы наставничества – создание системы организационно- педагогических, учебно- методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях Залесовского муниципального округа, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая начинающих педагогов.

Задачи системы наставничества:

- содействовать повышению правового и социально- профессионального статуса наставников, соблюдение гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых,
- обеспечивать помощь в развитии профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества,
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях,
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Система наставничества основывается на следующих принципах:

- *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства* педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольности их участия в наставнической деятельности признании равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества,
- *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности, на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития,
- *принцип вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества,
- *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

3. Условия реализации наставничества.

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

3.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

руководителя, разделяющего ценности отечественного образования, приоритетные направления ее развития,

куратора реализации персонализированных программ наставничества, наставников – педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

3.2. Организационно-методические и организационно – педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно – педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников,
- оказание консультативной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий «дорожной карты» по реализации персонализированных программ наставничества,
- цифровую информационно- коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения,
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников,
- координация вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью,
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3.3. Материально- технические условия и ресурсы.

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать: учебный класс, комнату для проведения индивидуальных или групповых встреч наставников и наставляемых, доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в том числе электронный ресурс, чат/группа в социальных сетях), средства для организации видео- конференц-связи, другие материально – технические ресурсы.

3.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации системы наставничества включает в себя материальные (денежные) и нематериальные способы стимулирования.

Материальное (денежное) стимулирование включает в себя закрепление размера выплаты компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня.

Нематериальные способы стимулирования включают в себя комплекс мероприятий, направленных в том числе на повышение общественного статуса наставников, публичного признания их деятельности и заслуг, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов.

Настоящим положением установлены следующие меры нематериального стимулирования наставников Залесовского муниципального округа

- наставническая деятельность учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри,
- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров отдельной образовательной организации,
- лучшие наставники молодежи из числа педагогов могут быть рекомендованы к награждению следующими государственными наградами Российской Федерации: знак отличия «За наставничество» (Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года №94 «Об утверждении знака отличия «За наставничество»), ведомственные награды Минпросвещения России- нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм» (приказ Минпросвещения России от 1 июля 2021 года № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»).

4. Структурные компоненты системы наставничества.

Структурные компоненты системы наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации системы наставничества.

4.1. Внутренний контур: образовательная организация.

4.1.1. Образовательная организация:

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы.

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

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

- создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

4.1.2. Руководитель образовательной организации.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

4.1.3. Куратор реализации программ наставничества.

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых,

- организывает разработку персонализированных программ наставничества (от 3 месяцев до 1 года),

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества,

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами,

- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

4.1.4. Методическое объединение (МО) /совет наставников.

Методическое объединение/совет наставников образовательной организации - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Цель деятельности МО/совета наставников: осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности МО/совета наставников:

- принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией),
- принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников,
- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.),
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества,
- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.,
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации,
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, огласовательные и арбитражные функции,
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых,
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

4.1.5. В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог-педагог», руководитель образовательной организации- педагог», «работодатель-студент» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Форма наставничества «учитель-учитель» - способ реализации системы наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель- профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации- учитель» способ реализации системы наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

4.2. Внешний контур.

4.2.1. Методическая служба комитета по образованию оказывает содействие при внедрении, применении системы наставничества на муниципальном уровне по вопросам:

- методического сопровождения реализации персонализированной программы наставничества педагога, мониторинга хода реализации персонализированных программ наставничества,
- обеспечения участия наставников в курсах повышения квалификации, стажировочных площадках по вопросам внедрения системы наставничества разного уровня,
- организация деятельности профессионального сообщества на муниципальном уровне.

4.2.2. Региональный уровень.

Оказывает содействие при внедрении (применения) системы наставничества на региональном уровне по вопросам:

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.,
- проведение курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества,
- организация деятельности профессиональных сообществ педагогических работников на региональном уровне,
- осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях.

4.2.3. Федеральный уровень.

Разработка и сопровождение применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Проведение фундаментальных и прикладных исследований, трансфер научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования.

5. Заключительные положения.

Для оценки эффективности реализации системы наставничества в муниципалитете проводится мониторинг, состоящий из:

1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества,
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым,
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР, ОГЭ, ЕГЭ,
- динамику успеваемости обучающихся,
- динамику участия обучающихся в олимпиадах,
- социально- профессиональную активность наставляемого.

2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всехее участников.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- 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.