



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ПОКАЧИ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА-ЮГРЫ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

от 18.10.2022

№ 404 - О

О внедрении и реализации системы
(целевой модели) наставничества
педагогических работников
в образовательных организациях
города Покачи

Во исполнение приказа Департамента образования и науки Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», АУ ДПО Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19.04.2022 № 202-О «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты – Мансийского автономного округа - Югры», с целью развития наставничества педагогических кадров общего образования в городе Покачи,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Покачи (далее – система (целевая модель) наставничества) (приложение 1).
 - 1.2. Комплекс мер («дорожную карту») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Покачи (далее – дорожная карта по внедрению системы (целевой модели) наставничества) (приложение 2).
2. Назначить муниципальным координатором, ответственным за информационно-аналитическое, научно-методическое, учебно-методическое, организационное, информационное, технологическое сопровождение внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества в соответствии с утверждённой дорожной картой

по внедрению системы (целевой модели) наставничества – специалиста – эксперта управления образования администрации города Покачи Н.И. Янц.

3. Специалисту – эксперту управления образования администрации города Покачи Н.И. Янц:

3.1. Осуществлять взаимодействие с отделом общего образования Департамента образования и науки Ханты – Мансийского автономного округа – Югры (далее - Департамен) и АУ ДПО Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» (далее – АУ «Институт развития образования») по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества в соответствии с утверждённой Департаментом дорожной картой по внедрению системы (целевой модели) наставничества.

3.2. Организацию и проведение мероприятий дорожной карты по внедрению системы (целевой модели) наставничества.

4. Руководителям образовательных организаций города Покачи

4.1. Обеспечить исполнение плана мероприятий («дорожной карты») в части касающейся образовательных организаций.

4.2. Ежеквартально в срок до 5 числа месяца, следующего за отчётным, предоставлять отчёт о реализации плана мероприятий («дорожной карты») в части касающейся образовательных организаций в управление образования администрации города Покачи.

5. Признать утратившим силу приказы управления образования администрации города Покачи:

– приказ управления образования администрации города Покачи от 06.10.2021 № 321 – О «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в общеобразовательных организациях города Покачи»;

– приказ управления образования администрации города Покачи от 22.04.2022 № 163 «Об исполнении приказа Департамента образования и науки Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты – Мансийского автономного округа - Югры».

6. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника управления образования администрации города Покачи И.В.Бабаш.

Начальник управления образования
администрации города Покачи



Л.П. Черипенко

Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Покачи

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций города Покачи (далее – Положение) определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, ожидаемые результаты.

1.2. Положение разработано на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

– Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении 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»;

– Распоряжением 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»;

– Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

– Приказом Департамента образования и науки Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

– Приказом АУ ДПО Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19.04.2022 № 202-О «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты – Мансийского автономного округа - Югры».

1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

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

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.

Педагогические работники – работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник системы наставничества (персонализированной программы 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.

Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала:

- *молодой педагог*, только пришедший в профессию;
- *опытный педагог, испытывающий потребность* в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- *новый педагог в коллективе*;
- педагог, имеющий *непедагогическое профильное* образование.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных программ.

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 и на поддержку его сильных сторон.

1.4. Методологические основы системы (целевой модели) наставничества

Методологической основой системы наставничества 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 последипломного 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*; обучение при *введении новых технологий и инноваций*; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Принципы системы (целевой модели) наставничества:

- *принцип научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников,

независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

– *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

– *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 аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

– *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

– *принцип равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

– *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

Важнейшей особенностью системы наставничества является

то, что она носит **точечный, индивидуализированный и персонализированный характер**, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностноориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

Система (целевая модель) наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования – на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», в системе среднего профессионального образования – на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

II. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях города Покази. Формы наставничества.

2.1. *Цель системы (целевой модели) наставничества:* создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях города Покази для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических

работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

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

- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

2.3. Формы наставничества

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

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 и 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).

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 наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) 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 на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

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

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

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели 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.

III. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Покачи.

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества,

являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

3.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации: **руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы 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;

педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

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

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

– подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

– разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

– оказание консультационной 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;

– координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

– нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность регионального ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

– осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

– Материально-технические условия и ресурсы

– Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

– рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

– доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс,

чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

3.3. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

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

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

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, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.5. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко

скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

– психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

– формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

IV. Организационная система наставничества педагогических работников образовательных организаций города Покачи и ее структурные компоненты

Реализация программы наставничества в образовательных организациях должна включать семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Все структурные компоненты системы (целевой модели) 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 (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

4.1. Внутренний контур: образовательная организация.

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.

4.1.1. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;

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

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- 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;

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;

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

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.

4.1.2. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- 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;

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

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

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

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

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

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

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

4.1.3. Методическое объединение (МО) наставников /комиссия/совет (при его наличии)

Методическое объединение/совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Методическое объединение/совет наставников:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с куратором и первичной или территориальной профсоюзной организацией);

- принимает участие в разработке, апробации и реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает 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.);

- анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ

наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;

- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4.2. Внешний контур: муниципальный уровень

Управление образования администрации города Покачи, при участии во внедрении системы (целевой модели) наставничества:

- согласовывает дорожные карты внедрения системы (целевой модели) наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение системы наставничества;

- контролирует реализацию мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

- обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляет образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;

- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

V. Права и обязанности наставника и наставляемого в образовательных организациях города Покачи

5.1. Права и обязанности наставника

5.1.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- 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.

5.1.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

- 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.

5.2. Права и обязанности наставляемого

5.2.1. Права 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.

5.2.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы

наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

VI. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Покачи. Мониторинг и оценка результатов.

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах».

В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана 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 образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг проводится ежегодно по направлениям, соответствующим задачам системы наставничества педагогических работников образовательных организаций в соответствии с критериями и показателями, разработанными АУ «Институт развития образования».

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

- формирование межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

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

- формирование единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

Результатом эффективного внедрения региональной системы наставничества служит достижение показателя:

- «доля общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников»

Результатом успешной реализации муниципальной 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.

Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества в образовательной организации, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым.

Результаты мониторинга являются открытыми и доступными для использования субъектами системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, позволяют оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников системы наставничества;

- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации для участников отношений в сфере образования, принимаются управленческие решения, направленных на улучшение образовательных

результатов и у наставляемых, и у наставника, анализ эффективности принятых мер.

При внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях *возможны следующие риски*.

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
3. Низкая мотивация наставников.
4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
6. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом управления образования администрации города Покачи и действует бессрочно.

7.2. В настоящее 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 регионального уровня.

Комплекс мер («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Покачи на 2022-2024 г.г.

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственный	Результат
Нормативно – правовое регулирование реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в общеобразовательных организациях города Покачи				
1.	Разработка и утверждение Положения о наставничестве в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами регионального уровня	октябрь 2022	Управление образования администрации города Покачи (далее – УО)	Приказ УО
2.	Назначение муниципального координатора, ответственного за реализацию методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в общеобразовательных организациях города Покачи (далее – ЦМН)	октябрь 2022г.	УО	Приказ УО
3.	Разработка и утверждение Положения о наставничестве, плана мероприятий («дорожной карты») о реализации программ наставничества в общеобразовательных организациях в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами регионального уровня	2022-2024	Общеобразовательные организации (далее – ОО)	Приказ ОО
4.	Заключение соглашений образовательными организациями с организациями – партнёрами по внедрению ЦМН	Ежегодно до 01 октября	ОО	Соглашения
5.	Разработка системы мотивации и стимулирования наставников	2022-2024	ОО	Приказ ОО, соглашение
Информационное освещение мероприятий по внедрению методологии (целевой модели) наставничества				
6.	Создание информационных ресурсов для размещения информационно – презентационных материалов по внедрению ЦМН, популяризация наставничества через	01.12.2022	УО, ОО	Информационные ресурсы

	методические совещания, муниципальные сайты, сайты ООО, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций								
7.	Информирование участников образовательного процесса о реализации ЦМН через размещение информации на созданных информационных ресурсах	2022-2024 постоянно	УО, 00						Размещение информации
8.	Разработка информационно – презентационных материалов по внедрению ЦМН	2022-2024 постоянно	УО, 00						Информационно – презентационные материалы
9.	Организация и проведение методических семинаров, заседаний ГМО, ШМО, других методических мероприятий	2022-2024 по отдельному плану	УО, 00						Протоколы
Обеспечение реализации методологии (целевой модели) наставничества									
10.	Формирование единой информационной базы наставников и (или) актуализация базы наставнических пар и (или) групп	2022-2024 ежегодно до 01 октября	УО, 00						База данных
11.	Привлечение к реализации наставнических программ организаций, предприятий	2022-2024	00						Соглашения
12.	Подготовка программ (планов) наставнической модели	2022-2024 ежегодно	00						Программы
13.	Реализация программ (планов) наставнической модели «учитель – учитель», «руководитель образовательной организации – учитель» и др. Организация и осуществление работы наставнических пар (групп)	2022-2024 ежеквартально до 5 числа месяца, следующего за отчетным	00						Аналитический отчет о реализации программы
14.	Рассмотрение вопросов реализации наставнических программ на заседаниях методического совета школы	2022-2024 ежеквартально до 5 числа месяца, следующего за отчетным	00						Протокол
15.	Проведение индивидуальной и групповой работы с наставляемыми и их окружением	2022-2024 по отдельному плану	00						План работы
16.	Организация занятости наставляемых в каникулярные периоды	2022-2024 ежегодно в каникулярные периоды	00						Мониторинг занятости
17.	Осуществление текущего контроля за выполнением индивидуальных планов сопровождения наставляемых	2022-2024 ежеквартально до 5 числа месяца, следующего за отчетным	00						Аналитическая справка
18.	Организация и проведение анкетирования по выявлению	По итогам реализации	00						Результаты анкетирования

	Уровня удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программах наставничества	программы наставничества, 2022-2024		
Повышение уровня профессиональных компетенций кураторов, наставников, тьюторов				
19.	Участие в мероприятиях по повышению профессионального мастерства, курсах повышения квалификации	2022-2024	00	Подтверждающие документы о повышении профмастерства
20.	Участие в обучающих семинарах, вебинарах и др. мероприятиях, в том числе, проводимых с использованием дистанционных технологий	2022-2024	00	Мониторинг участия
21.	Участие в городских теоретико – практических семинарах	2022-2024	00	Мониторинг участия
22.	Включение в планы работы ШМО, ГМО вопросов по реализации программ наставничества	2022-2024	УО, 00	Планы работы ШМО, ГМО
23.	Проведение семинаров – совещаний кураторов по внедрению ЦМН	2022-2024 ежеквартально	УО, 00	Протокол
24.	Изучение опыта работы (лучших практик) по внедрению ЦМН других территорий, мониторинг сайта национального ресурсного центра наставничества «Ментори»	2022-2024	00	Мониторинг, анализ
25.	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами, потенциальными участниками и их родителями (законными представителями).	2022-2024 постоянно	00	Консультирование
26.	Проведение городского конкурса «Лучшие практики наставничества»	2022-2024 ежегодно	УО, 00	Приказ по итогам
27.	Содействие АУ ДПО ХМАО – Югры «Институт развития образования» в формировании единой информационной базы наставников и экспертов в отдельных образовательных областях, с целью обеспечения доступного наставничества для всех категорий педагогических работников.	Ежегодно в марте 2022-2024	УО, 00	Наличие реестра информационной базы наставников, тьюторов
Мониторинг и оценка результатов				
28.	Осуществление персонализированного учёта участников наставнических программ	2022-2024 ежегодно	00	Мониторинг
29.	Сбор и анализ данных реализации наставнических программ	2022-2024 ежеквартально до 5 числа месяца, следующего за отчетным	00	Анализ

30.	Анализ результатов реализации наставничества в ОО, в целом в муниципальном образовании	2022-2024 Ежегодно до 5 мая	УО, ОО	Анализ
31.	Участие в мониторинге по достижению целевых показателей по направлениям, соответствующим задачам системы наставничества педагогических работников образовательных организаций в соответствии с критериями и показателями, разработанными АУ «Институт развития образования».	2022-2024 ежегодно октябрь-декабрь	УО, ОО	Мониторинг
32.	Тиражирование (распространение) лучших практик наставничества	2022-2024 постоянно	УО, ОО	Размещение лучших практик наставничества на официальных сайтах