



**ОРГАН МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, УПОЛНОМОЧЕННЫЙ В СФЕРЕ
ОБРАЗОВАНИЯ – УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД АЛАПАЕВСК
РАСПОРЯЖЕНИЕ**

25.03.2022

№ 01-04/67

г. Алапаевск

**Об утверждении Положений о внедрении и реализации системы (целевой модели)
наставничества педагогических работников в образовательных организациях
Муниципального образования город Алапаевск**

Руководствуясь Методическими рекомендациями Федерального института оценки качества образования по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия, приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022г №385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области», действуя на основании Положения об органе местного самоуправления, уполномоченном в сфере образования, - управлении образования Муниципального образования город Алапаевск, утвержденного решением Думы Муниципального образования город Алапаевск от 26.06.2014г. №31-НПА (с изменениями и дополнениями) и в целях конкретизации цели, задач, принципов функционирования муниципальной системы (целевой модели) оценки наставничества в системе образования Муниципального образования город Алапаевск:

1. Утвердить Положения о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Муниципального образования город Алапаевск:

1.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск (Приложение 1)

1.2. Положение о муниципальном Совете наставников молодых педагогов Муниципального образования город Алапаевск (Приложение 2);

2. Директору МКУ ИМЦ Кайновой Н.С. довести информацию до руководителей образовательных организаций, опубликовать данные Положения на официальном сайте Управления образования Муниципального образования город Алапаевск в телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль исполнения распоряжения оставляю за собой.

Приложения: Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск.

Положение о муниципальном Совете наставников молодых педагогов Муниципального образования город Алапаевск

Начальник Управления образования

С.В. Болотов

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников
образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск

1. Общие положения

1.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск (далее по тексту – целевая модель наставничества, Положение, МО город Алапаевск) обеспечивает реализацию мероприятий федерального и регионального проектов «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания муниципальной и институциональной нормативно-правовой базы, регламентирующей статус наставничества и наставников, определения организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях общего и дополнительного образования детей, расположенных на территории МО город Алапаевск.

1.2. Положение разработано на основании следующих документов:

- 1) Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;
- 2) Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)), утв. приказом Минтруда России от 18.10.2013г. № 544н;
- 3) Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- 4) Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- 5) постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- 6) распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- 7) распоряжение 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 программам и программам среднего профессионального образования»;
- 8) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников у управленческих кадров»;
- 9) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- 10) постановление Правительства Свердловской области от 18.09.2019 № 588-ПП «Об утверждении Стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»;
- 11) постановление Правительства Свердловской области от 04.12.2019 № 920-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области на период до 2025 года»;
- 12) распоряжение Правительства Свердловской области от 04.07.2019 № 321-РП «О создании в Свердловской области центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и Центра оценки профессионального мастерства и

квалификации педагогов»;

13) Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

14) Письмо Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 31.08.2020 №02-01-81/9681 «О внедрении целевой модели наставничества».

15) Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022г № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области»;

16) Муниципальная программа «Развитие системы образования в Муниципальном образовании город Алапаевск до 2025 года», утвержденной постановлением Администрации Муниципального образования город Алапаевск от 30.09.2019 № 1268-П (с изменениями и дополнениями);

17) Распоряжение Управления образованием «Об утверждении Положения о муниципальной системе оценки качества образования Муниципального образования город Алапаевск» от 23.08.2021 № 01-10/139

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем положении:

1) методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

2) целевая модель наставничества -система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;

3) наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

4) 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;

5) куратор–сотрудник образовательной организации из числа ее социальных партнеров (образовательных организаций высшего образования, организаций культуры, спорта, дополнительного профессионального образования, промышленных предприятий, иных организаций), который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества;

6) наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

7) 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;

8) 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;

9) субъект научно-методической деятельности – организация (лицо), уполномоченная(ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (профессиональной переподготовке) и научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

10) методическая поддержка педагогических работников –вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на

сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей;

11) методическое объединение наставников (комиссия, совет (при его наличии)) – 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;

12) педагогический работник (педагог) - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего образования);

13) профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения, и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, муниципального образования;

14) профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности;

15) профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности;

16) непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников - система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

17) диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями;

18) дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки);

19) индивидуальный образовательный маршрут – персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и информального образования.

1.4. Наставничество осуществляется в отношении:

– выпускников образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, принятых по месту работы в ОО МО город Алапаевск впервые (далее - молодые специалисты);

– специалистов, назначенных на должность, по которой не имеют опыта работы;

– педагогов, вновь поступивших в образовательную организацию после длительного перерыва в педагогической деятельности;

– педагогов, прошедших профессиональную переподготовку и испытывающих затруднения в педагогической деятельности.

1.5. Деятельность системы наставничества осуществляется при согласовании усилий Управления образования МО город Алапаевск (далее – Управление образования), МКУ «Информационно-методический центр» (далее – МКУ ИМЦ), администраций образовательной организаций в условиях единого информационно-образовательного пространства.

2. Цель, задачи, принципы целевой модели наставничества

2.1. Цель целевой модели наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях МО город Алапаевск для обеспечения

непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых (начинающих) педагогов.

2.2. Задачи целевой модели наставничества:

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

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

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

4) способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях;

2.3. Принципы целевой модели наставничества:

– принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов – 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 индивидуальности и персонализации – признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

– принцип вариативности – возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация целевой модели наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

3. Структурные компоненты и субъекты целевой модели наставничества

3.1. Целевая модель наставничества МО город Алапаевск включает в себя:

– совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

– структурные компоненты и механизмы реализации целевой модели наставничества.

3.2. Структурные компоненты целевой модели наставничества МО город Алапаевск распределяются на два контура: внутренний (уровень образовательной организации) и внешний по отношению к ней (муниципальный и региональный уровни).

3.3. Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать целевую модель наставничества в образовательной организации и отвечающие её реализации.

3.4. Внешний контур регионального уровня целевой модели наставничества: государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования (далее – ГАОУ ДПО СО «ИРО»)), Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников по модели «стандарт» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный педагогический университет (далее - Центр)»

3.5. Функции субъектов регионального уровня целевой модели наставничества.

ГАОУ ДПО СО «ИРО» оказывает содействие при внедрении целевой модели наставничества на региональном уровне по вопросам:

1) информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях»;

2) проведение курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;

3) организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном уровне на основе информационно-коммуникативных технологий.

Центр осуществляет непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающие разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

Центр оказывает содействие при внедрении целевой модели наставничества на региональном уровне по вопросам:

1) формирования системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

2) реализация дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) для педагогических работников по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях»;

3) выявления, систематизации, отбора и диссеминации новых рациональных и эффективных практик наставничества;

4) формирования и развития сетевого сообщества школ, реализующих программы наставничества в форме «учитель-учитель» с использованием ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), в том числе социальных сетей.

3.6. Внешний контур муниципального уровня целевой модели наставничества: МКУ ИМЦ., городские методические комиссии и профессиональные сообщества педагогов (в том числе временные проблемные группы).

3.7. Функции субъектов муниципального уровня целевой модели наставничества МКУ ИМЦ:

1) сопровождение работы муниципального совета наставников;

2) консультирование при разработке персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательных организациях;

3) консультирование школьных кураторов по реализации школьной целевой Программы наставничества;

Городские методические комиссии и профессиональные сообщества педагогов:

1) взаимодействие ведущих педагогов МО город Алапаевск с наставниками, поддержка и оказание информационно-методической помощи

2) предоставление условий для публичного представления результатов реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательных организациях

3.8. На уровне образовательной организации наставничество организуется на основании распорядительного документа руководителя образовательной организации (директора школы или учреждения дополнительного образования детей, заведующего детским садом) «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников образовательной организации».

Ролевые модели внутри формы «учитель - учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в образовательных организациях. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических

проектов для реализации в образовательной организации: конкурсов, курсов, творческих мастерских, школ молодого учителя, семинаров.

3.9. Функции субъектов образовательной организации в реализации целевой модели наставничества

3.9.1. Руководитель образовательной организации:

1) осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества в образовательной организации;

2) издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

3) утверждает куратора реализации программы наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

4) утверждает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

5) издает приказы о закреплении наставнических пар (групп) с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

6) способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, социальном партнерстве, проведении координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах, по проблемам наставничества);

7) способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.9.2. Куратор (при наличии) или иное ответственное лицо за реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации, назначаемый распорядительным актом руководителя образовательной организации в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников (наставляемых):

1) предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава методического объединения наставников образовательной организации/совета наставников (в случае необходимости его создания);

2) разрабатывает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

3) совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов сети «Интернет», официального сайта образовательной организации в сети «Интернет», социальных сетей;

4) формирует банк индивидуальных (групповых) персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с методическим объединением наставников/советом наставников образовательной организации и системным администратором;

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

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

7) курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

8) организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

9) 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, персонализированных программ наставничества педагогических работников;

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

3.9.3. Методическое объединение наставников/совет наставников образовательной организации (при наличии):

1) совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

2) ведет учет сведений о молодых (начинающих) специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;

3) помогает подбирать и закрепляет наставнические пары (группы) по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников);

4) разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

5) принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

6) осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;

7) осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

8) участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

9) является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

10) совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

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

4. Внедрение и реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях МО город Алапаевск

4.1. Внедрение и реализация целевой модели наставничества делится на три этапа: подготовительный, основной, заключительный.

4.2. Подготовительный этап: создание на муниципальной и институциональном уровнях нормативно-правовых, организационно-методических и информационно-методических условий, обеспечивающих процесс реализации целевой модели наставничества:

- разработка и утверждение положений о целевой модели наставничества;
- коррекция Положения о стимулировании труда работников образовательной организации (внесение критериев и показателей оплаты педагогов-наставников по результатам деятельности);
- разработка методических рекомендаций по формированию плано-отчетной документации

наставника и наставляемого (например: «дневник наставника» и «дневник наставляемого», аналитическая справка или отчет наставника, структура персонализированной программы наставничества и др.);

- разработка диагностических материалов по выявлению профессиональных затруднений наставляемого;

- отбор и утверждение наставников, формирование методического объединения/совета наставников, определение их правового статуса и функционала;

- разработка администрациями образовательных организаций «дорожных карт» о реализации целевой модели наставничества (с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения, ответственных, привлекаемых ресурсов с учетом профессиональных затруднений педагогических работников);

- разработка муниципальной системы мониторинга реализации в образовательных организациях «дорожных карт» реализации целевой модели наставничества.

4.3. Основной этап: определение и утверждение пар «наставник - наставляемый», организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социальных партнеров.

4.4. В организациях общего и дополнительного образования детей по отношению к наставнику или группе наставляемых применяются формы наставничества: «педагог-педагог», «руководитель образовательной организации - педагог». Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого, имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4.5. Критерии, по которым осуществляется формирование наставнических пар (групп):

- профессиональный профиль или личностный (компетентностный) опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого/наставляемых (*высокий уровень профессиональной подготовки (по конкретной проблеме/теме) и коммуникативных навыков, положительный опыт учебно-воспитательной и методической работы, стабильно высокие (положительные) показатели в педагогической деятельности, системное представление педагогической деятельности в образовательной организации и за ее пределами, способность и готовность делиться профессиональным опытом*);

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

4.6. Не допускается назначение наставником работника, имеющего дисциплинарные взыскания.

4.7. Замена наставника может производиться на основании служебной записки наставника, либо наставляемого, либо работника подразделения кадровой службы образовательной организации в случаях:

- при увольнении наставника;

- при переводе наставника/наставляемого на другую должность;

- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества в отношении наставляемого, в том числе невозможность установления межличностных взаимоотношений, отсутствие на службе наставника в течение более одного месяца в связи с его нахождением в ежегодном оплачиваемом отпуске или с его временной нетрудоспособностью.

4.8. Формы наставничества:

1) виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий: видеоконференция, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-

сообщества, тематические интернет-порталы. 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;

2) наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);

3) краткосрочное и целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречается по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

4) 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;

5) 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;

6) 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;

7) традиционная форма наставничества – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Критерии отбора наставника: опыт, навыки, личные характеристики.

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

9) 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;

4.9. Заключительный этап: направлен на мониторинг результатов внедрения целевой модели наставничества, рефлексии (саморефлексии), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

4.10. Организационно-методические обеспечение реализации целевой модели наставничества в образовательной организации при наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, предполагает следующие виды деятельности:

1) формирование пар (групп) «наставник - наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар (групп);

2) повышение квалификации наставника по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;

3) разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых (начинающих) педагогов);

4) разработка методических материалов для наставника и наставляемого;

5) разработка планов участия и межшкольных инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;

6) подготовка положения и иных нормативных и методических документов, связанных с

проведением конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;

7) помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

8) организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

9) организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методический литературе.

4.11. Персонализированная программа наставничества включает:

– описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности;

– направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение профессиональных затруднений наставляемого, на поддержку его сильных сторон.

Пояснительная записка персонализированной программы наставничества определяет конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения.

План мероприятий отражает основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации:

–научно-теоретические;

–нормативно-правовые;

–предметно-профессиональные;

–психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей);

–методические (содержание образования, методики и технологии обучения).

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

4.12. Информационно-методическое обеспечение целевой модели наставничества реализуется с помощью:

1) официальных сайтов образовательной организации, МКУ ИМЦ в сети Интернет;

2) участия педагогов в сетевых предметных сообществах;

3) организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;

4) сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

4.13. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае

1) Завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

2) По инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению;

3) По инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого)

По обоюдному согласию наставника и наставляемого педагога возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (плана мероприятий, формы наставничества).

4.14. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет создается специальный раздел (рубрика), где размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная, локальная нормативная правовая база

наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников образовательной(ых) организации(й).

4.15. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников публикуются после их завершения.

5. Планируемые результаты внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях МО город Алапаевск

5.1. Внедрение и реализация целевой модели наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов.

5.2. В результате внедрения и реализации целевой модели наставничества создается эффективная среда наставничества, включающая:

- 1) непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и саморазвитие педагогических работников;
- 2) рост числа закрепившихся в профессии молодых (начинающих) педагогов;
- 3) развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифрового образования;
- 4) методическое сопровождение целевой модели наставничества;
- 5) цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- 6) обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

5.3. Результаты реализации персонализированной программы наставничества:

- 1) улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
 - 2) повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
 - 3) включенность наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации и муниципалитета;
 - 4) качество и темпы адаптации молодого (менее опытного, сменившего место работы или должность) специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

6. Показатели оценки эффективности работы наставнической пары

6.1. Показателями оценки эффективности работы наставнической пары является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

6.2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

7. Система стимулирования и поощрения педагогов-наставников

7.1. Меры и мероприятия, используемые в целях популяризации роли наставника:

–организация и проведение фестивалей, конференций наставников на муниципальном уровне;

–проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая наставническая пара» и т.д.;

–поддержка системы наставничества через СМИ;

–участие руководителей всех уровней в программах наставничества;

–организация муниципального совета наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.

7.2. Формы поощрений наставников

–благодарственное письмо, почетная грамота;

–привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода.

ПОЛОЖЕНИЕ
о муниципальном Совете наставников молодых педагогов
Муниципального образования город Алапаевск

1. Общие положения

1.1. Муниципальный Совет наставников молодых педагогов (далее - Совет) является общественным органом при МКУ ИМЦ (далее - ИМЦ).

1.2. Совет наставников в своей деятельности руководствуется:

– Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;

– Профессиональным стандартом «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)), утв. приказом Минтруда России от 18.10.2013г. № 544н;

– 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 программам и программам среднего профессионального образования»;

– Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

– Паспортами региональных проектов «Современная школа», Успех каждого ребёнка», утвержденных протоколом заседания Совета при Губернаторе Свердловской области по приоритетным стратегическим проектам Свердловской области от 17.12.2018 №18;

– Письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 31.08.2020 №02-01-81/9681 «О внедрении целевой модели наставничества»;

– Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022г № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области»;

– Положением о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций муниципального образования город Алапаевск

1.3. В Совет наставников входят:

– директор ИМЦ

– методист ИМЦ, курирующий вопросы наставничества в МО город Алапаевск;

– учителя-наставники (приложение 1).

1.4. Не допускается назначение наставником работника, имеющего дисциплинарное взыскание.

1.5. Члены Совета наставников молодых педагогов участвуют в работе на общественных началах.

2. Основные цели и задачи

2.1. Цель деятельности Совета – содействие профессиональному становлению молодых педагогов, развитие их компетентности в период адаптации к профессиональной деятельности.

2.2. Задачи:

1) организация взаимодействия с образовательными организациями с целью создания условий для эффективного функционирования муниципальной системы наставничества;

2) создание единого информационно-методического пространства, обеспечивающего развитие системы наставничества;

- 3) подготовка педагогических работников, способных осуществлять наставничество;
- 4) разработка методических материалов, обеспечивающих функционирование системы общественно-профессионального наставничества;
- 5) вовлечение наставников и молодых специалистов в профессиональные сообщества с целью взаимной методической поддержки;
- 6) привлечение наставников и молодых специалистов к участию в профессиональных педагогических конкурсах, фестивалях.

3. Руководство и состав

3.1. Количественный и персональный состав Совета наставников утверждается приказом Управления образования МО город Алапаевск.

3.2. Общее руководство Советом наставников осуществляет председатель Совета.

3.3. Секретарь Совета наставников организует работу Совета под руководством председателя Совета наставников, ведет делопроизводство, контролирует исполнение принимаемых решений.

4. Заседания Совета наставников

4.1. Заседания Совета наставников проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в году.

4.2. Заседаниями Совета наставников руководит председатель Совета наставников или его заместитель.

4.3. Председатель Совета осуществляет:

- общую организацию деятельности Совета;
- контроль за реализацией планом проведения заседаний совета;
- контроль за соблюдением членами Совета требований настоящего Положения.

4.4. Решения совета наставников принимаются путем открытого голосования простым большинством присутствующих на собрании. В случае равенства голосов решающим является голос председателя Совета наставников.

4.5. Решения Совета наставников оформляются протоколами, подписываются председательствующим на собрании Совета, секретарем Совета.

5. Права и обязанности Совета

5.1. Совет имеет право

- оказывать координирующую, методическую и консультационную помощь молодым педагогам;
- разрабатывать и проводить общественные мероприятия: конференции, совещания, фестивали, конкурсы, выставки, курсы и т.д.;
- распространять информацию о своей деятельности;
- сотрудничать со средствами массовой информации;
- участвовать в обмене опытом по вопросам профессионального становления и развития творческого потенциала молодых педагогов.

6. Порядок внесения изменений и дополнений в Положение Совета

6.1. Члены Совета могут вносить изменения и дополнения положения.

6.2. Изменения и дополнения к Положению утверждаются протоколом заседания Совета.