



**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПОЧИНКОВСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРИКАЗ**

от **2022** года

№ **б**

**Об утверждении Положения о
системе наставничества
педагогических работников
образовательных организаций
Починковского района**

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», во исполнение письма Министерства просвещения Российской Федерации от 01.03.2022 № АК-372/08 и приказа Департамента Смоленской области по образованию и науке от 15.03.2022 года № 235-ОД

приказываю:

1. Утвердить Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Починковского района (Приложение 1).
2. Руководителям образовательных организаций разработать и утвердить Положение о системе наставничества в образовательной организации.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного специалиста Отдела образования Тарасенкову Н.М.

С приказом ознакомлены:

Тарасенкова Н.М.
Мозалев А.И.
Массорин В. Г.
Листишенкова Т.Н.
Мамаева Ю.И.
Кондратенкова С.Ю.
Илларионова Ю.С.
Туровникова А.Н.
Ульянов С.В.
Скопинова Н.Н.
Морозова И.В.
Лахина О.И.
Анашкина С.В.
Петроченкова А.А.
Скобляков В.А.
Лукашова В. И.
Мамичева И.С.
Казначеева С.Н.
Антоненкова Л.В.
Исаева Н.П.

**Положение
о системе наставничества педагогических работников
образовательных организаций Починковского района**

Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- п. 3 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 15.03.2022 года № 235-ОД «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области».

1.2. Наставничество педагогических работников является ключевым направлением создания, функционирования и развития единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и обеспечивает развитие кадрового потенциала системы российского образования, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

1.3. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего образования предназначена, в первую очередь, для органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образования.

1.4. Срок внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Починковского района - конец 2022 года.

**2. Методологические основы и ключевые положения системы
(целевой модели) наставничества**

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

2.1. 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;

- 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.

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 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).

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.

2.2. Система наставничества 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;
~ лично ориентированная 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.

2.3. Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего, и дополнительного 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», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

3. Цели, задачи, принципы системы (целевой модели) наставничества

3.1. Цель системы (целевой модели) наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях Починковского района для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.2. 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 внеинституциональном уровнях.

3.3. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих **принципах:**

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 индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

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

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

4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации 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.

4.1. 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.

4.2. 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, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

осуществление мониторинга результатов наставнической

деятельности.

4.3. 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.

4.4. 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 уровня 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.

На региональном уровне для популяризации роли наставника и повышения его статуса разработан комплекс мероприятий, включающих фестивали, форумы, конференции; конкурсы профессионального мастерства и конкурсы на лучшего наставника муниципалитета (региона) и т.д.; созданы условия для организации сообществ (ассоциаций) наставников.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников ориентированы на стимулирующие меры общегосударственного значения (Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; Приказ Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 г. № 400) носят *вариативный характер* и зависят от конкретных условий.

4.5. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет ситуации в коллективе, повысить стресс нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

5. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Система (целевая модель) н: представляет собой не только совокупность необходимых и достаточных для наставничества педагогических работников условий, ресурсов, процессов, успешной реализации в образовательной персонализированной программы наставничества, но и наличие структурных компонентов и механизмов.

Во **внутреннем контуре** представлены компоненты , позволяющие непосредственно реализовывать 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.

5.1. Внутренний контур: образовательная организация

Образовательная организация:

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

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

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

Куратор:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организует разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.

5.2. Внешний контур: муниципальный уровень

Отдел образования:

обеспечивает координацию деятельности по внедрению системы (далее - Система) наставничества педагогических работников образовательных организаций Починковского района; обеспечивает нормативные, организационные и при необходимости финансовые условия для стабильного функционирования Системы, обеспечивает реализацию стратегических целей и задач развития Системы в соответствии с приоритетными направлениями государственной образовательной политики, контролирует соблюдение и реализацию единых принципов организации и планирования работы в рамках Системы, принимает управленческие решения по развитию Системы.

Школьное учебно-методическое объединение

Школьное учебно-методическое объединение - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников в целях осуществления образовательной организации оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества (далее - ШМО).

Цель деятельности ШМО наставников:

осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ образовательной организации.

Основными задачами **ШМО наставников** являются:

участие в разработке локальных документов в сфере наставничества педагогических работников образовательной организации;

участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

подбор и закрепление пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, 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.);

анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в персонализированные программы наставничества.

6. Управление внедрением и развитием системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Починковского района

осуществляется Отделом образования при непосредственном участии субъектов управления Системой.

7. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и возможные риски

7.1. Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Починковского района 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 (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Починковского района

будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

интеграцию существующих на региональном и муниципальном уровне практик наставнической деятельности в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

оказание практической помощи в нормотворческой деятельности образовательным организациям Починковского района с учетом их потребностей и региональной специфики

развитие эффективных практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник»;

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.

7.2. Оценка эффективности наставнической деятельности предполагает проведение мониторинга, состоящего из двух этапов.

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

результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;

- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

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

7.3. При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Починковского района возможны следующие риски:

- отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- низкая мотивация наставников;
- недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту;
- низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.