



АДМИНИСТРАЦИЯ ГРЯЗИНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

П Р И К А З

29.12.2022г. № 819

г. Грязи

О внедрении системы (целевой модели)
наставничества в Грязинском муниципальном районе

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года №3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», 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», приказом управления образования и науки Липецкой области от 27 июня 2022 года №935 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о внедрении системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Грязинского муниципального района (приложение №1);
2. Утвердить дорожную карту внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Грязинского муниципального района (приложение 2).
3. Назначить муниципальным координатором, ответственным за реализацию системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Грязинского муниципального района – Воропаеву Ирину Геннадьевну, главного специалиста-эксперта отдела образования администрации Грязинского муниципального района.
4. Образовательным организациям Грязинского муниципального района, руководствуясь письмом министерства Просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года №АЗ – 1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях:
-обеспечить внедрение системы наставничества;
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.



Исполнитель

А.Ю. Васильева

ПОЛОЖЕНИЕ

о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Грязинском муниципальном районе

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества в Грязинском муниципальном районе (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 02.03.2018г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальным проектом Российской Федерации «Образование», федеральным проектом «Современная школа»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019г. №3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- приказом Минпросвещения России от 01.07.2021г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021г. №250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020г. №Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. №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»;

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

- письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021г. №АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- иными актами Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующими внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- Законом Липецкой области от 07.10.2008г. №182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»;

- Законом Липецкой области от 24.12.2008г. №224-ОЗ «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области»;

- постановлением администрации Липецкой области от 12.05.2020г. №282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования»;

- постановлением администрации Липецкой области от 02.12.2020г. №651 «Об учреждении знака отличия администрации Липецкой области «Почетный наставник»;

- постановлением Липецкого областного Совета депутатов от 04.06.2015г. №1173-пс «Об учреждении почетного звания «Заслуженный работник образования Липецкой области»;

- правовыми актами управления образования и науки Липецкой области;

- правовыми актами отдела образования администрации Грязинского муниципального района Липецкой области;

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи системы наставничества (целевой модели) в образовательных организациях Грязинского муниципального района.

2. Основные понятия Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное

профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;

- деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации;

- работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;

- организацию работы с кадрами по итогам прохождения аттестационных процедур;

- обучение при введении в профессиональную деятельность инновационных технологий;

- обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого, а также на поддержку его сильных сторон. **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 региональной системе дополнительного профессионального образования 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 социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, профессиональные образовательные организации; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия реального сектора экономики и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества. **Система (целевая модель) наставничества** ориентирована на реализацию федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Социальные лифты для каждого», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях. Система (целевая модель) наставничества Грязинском муниципальном районе подразумевает

необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Методология наставничества - система подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого. **Система наставничества** - комплекс мер, способствующих обеспечению качественной подготовки наставников для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

3. Цели, задачи системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Грязинского муниципального района.

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

3.2. Основные задачи:

- распространение передового педагогического опыта и лучших практик, в том числе в формате «горизонтального обучения»;
- формирование единого педагогического пространства муниципальной и региональной образовательной экосистемы;
- содействие развитию профессиональных и общественных объединений педагогов на муниципальном, межмуниципальном и региональном уровнях;
- обеспечение соответствующей помощи в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод, наставляемых;
- содействие формированию системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.

4. Ожидаемые результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Грязинского муниципального района.

4.1. Планируемые результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

4.2. Внедрение системы (целевой модели) наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

4.3. Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой муниципальной системы сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации целевой модели 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;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

4.4. Внедрение системы (целевой модели) наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем муниципалитета:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в муниципалитете;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

5. Организация деятельности системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Грязинского муниципального района.

5.1. Система наставничества предполагает ступенчатую структуру, включающую муниципальный уровень и уровень образовательной организации.

5.2. Реализация системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Грязинского муниципального района (дошкольных организациях, общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования) осуществляется на основании соответствующих локальных актов.

5.3. Систему наставничества на муниципальном уровне реализует отдел образования администрации Грязинского муниципального района.

5.4. Координацию деятельности внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Грязинского муниципального района осуществляет отдел образования.

5.5. Организация деятельности на муниципальном уровне.

Отдел образования осуществляет отбор:

- кандидатуры муниципального координатора, курирующего систему наставничества.
- отбор кандидатур педагогических работников образовательных организаций для выполнения функций наставника;
- отбор кандидатур педагогических работников образовательных организаций для формирования муниципального электронного банка данных педагогических работников, осуществляющих функции наставника.

5.6. Организация деятельности на уровне образовательной организации.

5.6.1. Система (целевая модель) наставничества реализуется в образовательных организациях дошкольного, общего образования, дополнительного образования.

5.6.2. Образовательная организация в своей деятельности руководствуется локальными актами, обеспечивающими внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

5.6.3. Образовательная организация обладает следующими полномочиями:

- издание локальных актов о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, утверждение Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

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

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

- реализация системы (целевой модели) наставничества. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации.

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

5.7. Стимулирование педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, регламентируется соответствующими нормативными правовыми актами региона, муниципалитета, локальными актами образовательной организации.

6. Права и обязанности участников системы (целевой модели) наставничества.

6.1. Отдел образования администрации Грязинского муниципального района:

- осуществляет координацию соответствия деятельности муниципальной системы (целевой модели) наставничества в ОО Грязинского муниципального района, предусмотренную настоящим Положением;

- участвует в подготовке и реализации мероприятий, отвечающих задачам, предусмотренным данным Положением;

- формирует предложения по повышению эффективности системы (целевой модели) наставничества.

6.2. Участники системы (целевой модели) наставничества в Грязинском муниципальном районе:

- взаимодействуют со структурными подразделениями ГАУДПО ЛО «ИРО», муниципальными и государственными органами управления в сфере образования Липецкой области;

- участвуют в мероприятиях, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества в Грязинском муниципальном районе;

- участвуют в подготовке и проведении мероприятий, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества в Грязинском муниципальном районе; - дополнительно разрабатывают и проводят мероприятия, соответствующие целям и задачам системы наставничества, на уровне образовательных организаций;

- формируют предложения по повышению эффективности деятельности системы (целевой модели) наставничества в Грязинском муниципальном районе;
- формируют предложения для поощрения педагогов за активное участие в мероприятиях муниципальной системы наставничества.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом начальника отдела образования администрации Грязинского муниципального района.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся соответствующим приказом начальника отдела образования администрации Грязинского муниципального района.

ДОРОЖНАЯ КАРТА

ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

ГРЯЗИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Документ	Ожидаемые результаты
1. Организационно – координационные мероприятия					
1.1	Разработка и утверждение Положения и дорожной карты о системе (целевой модели) наставничества	Декабрь 2022г.	Отдел образования администрации Грязинского муниципального района	Приказ отдела образования администрации Грязинского муниципального района	Создание условий для развития системы наставничества в ОО Грязинского муниципального района
1.2.	Определение муниципального координатора, ответственного за реализацию системы (целевой модели) наставничества	Декабрь 2022г.	Отдел образования администрации Грязинского муниципального района	Приказ отдела образования администрации Грязинского муниципального района о назначении муниципального координатора, ответственного за реализацию системы наставничества	Закрепление полномочий и ответственности за реализацию системы (целевой модели) наставничества на муниципальном уровне
1.3	Создание информационного ресурса для сопровождения наставничества педагогических работников в образовательных организациях	Январь 2023г.	Отдел образования администрации Грязинского муниципального района	Раздел на официальном сайте отдела образования администрации Грязинского муниципального района	Создание единого информационного пространства для организаций и педагогических работников, реализующих систему (целевую модель)

1.4	Формирование единой информационной базы наставников	Апрель-май 2023г.	Отдел образования администрации Грязинского муниципального района	Раздел на официальном сайте отдела образования администрации Грязинского муниципального района	наставничества в муниципалитете Создание вкладки на официальном сайте отдела образования администрации Грязинского муниципального района с информацией о лицах, осуществляющих функции наставников
2. Мероприятия по совершенствованию кадрового обеспечения региональной системы наставничества					
2.1	Участие в региональных семинарах-практикумах по вопросам реализации системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области: -для руководителей ОО; -для педагогических работников	В соответствии с графиком УОиН	Отдел образования администрации Грязинского муниципального района	График семинаров	Формирование системы оперативного обмена информацией, практическим опытом по вопросам развития системы (целевой модели) наставничества в регионе
2.2	Участие в организации мероприятий, направленных на демонстрацию передового опыта образовательных организаций в сфере наставничества	В соответствии с планом	Отдел образования администрации Грязинского муниципального района	План работы	Формирование системы обмена передовым опытом в сфере реализации наставничества
2.3	Участие в Региональном конкурсе «Лучшие практики наставничества»	В соответствии с графиком УОиН	Отдел образования администрации Грязинского муниципального района	Приказом отдела образования администрации Грязинского муниципального района	Популяризация деятельности наставников на региональном и муниципальном уровнях

2.4	Участие в курсах повышения квалификации по дополнительным профессиональным программам	В течении года	Отдел образования администрации Грязинского муниципального района	План-график повышения квалификации ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППИПР	Повышение квалификации педагогов-наставников с имеющимися профессиональными затруднениями
3. Мотивационные мероприятия					
3.1	Представление к награждению лучших педагогов-наставников муниципалитета	На основании представления ООО	Отдел образования администрации Грязинского муниципального района	Ходатайство отдела образования администрации Грязинского муниципального района	Популяризация деятельности наставников на региональном, муниципальном уровнях, формирование системы мотиваций наставников на муниципальном уровне
4. Мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества в муниципалитете					
4.1.	Мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях	1, 2 полугодие	Отдел образования администрации Грязинского муниципального района	Отчет о реализации системы (целевой модели наставничества в образовательных организациях	Статистические данные для формирования муниципальной политики в сфере реализации системы (целевой модели) наставничества
4.2	Участие в мониторинге реализации системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области	По запросу	Отдел образования администрации Грязинского муниципального района	Отчет о реализации системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области	Статистические данные для формирования региональной политики в сфере реализации системы (целевой модели) наставничества