

МКОУ Топчихинская средняя общеобразовательная школа №1
имени Героя России Дмитрия Ерофеева
Топчихинского района
Алтайского края

28.11.2022

№ 633

ПРИКАЗ

Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников МКОУ Топчихинской средней общеобразовательной школы № 1 имени Героя России Дмитрия Ерофеева

В целях внедрения системы наставничества педагогических работников, на основании приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 24.03.2022 № 404 «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования», Постановления Администрации Топчихинского района Алтайского края от 20.06.2022 № 303 «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Топчихинского района, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ», в соответствии с решением педагогического совета МКОУ Топчихинской средней общеобразовательной школы № 1 имени Героя России Д. Ерофеева от 28.11.2022 протокол № 5, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить и ввести с 01.12.2022 в действие прилагаемые:

- Положение о системе наставничества педагогических работников МКОУ Топчихинской средней общеобразовательной школы № 1 имени Героя России Дмитрия Ерофеева (Приложение 1);

- Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МКОУ Топчихинской средней общеобразовательной школе № 1 имени Героя России Дмитрия Ерофеева (Приложение 2).

2. Ответственным за реализацию дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников МКОУ Топчихинской средней общеобразовательной школы № 1 имени Героя России Дмитрия Ерофеева назначить Гаркалову Г.С., заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



Т.В. Кравцова

**Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников
МКОУ Топчихинской средней общеобразовательной школы № 1
имени Героя России Дмитрия Ерофеева**

№ п/ п	Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий	Сроки	Ответственный
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; – приказ(ы) о закреплении наставнических пар/ групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; – подготовка персонализированных программ наставничества – при наличии в организации наставляемых. 	<p>ноябрь 2022</p> <p>ноябрь 2022</p> <p>ноябрь 2022</p>	<p>Г.С. Гаркалова*</p> <p>Г.С. Гаркалова</p> <p>Г.С. Гаркалова</p>
2.	Формирование банка наставляемых	Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	ноябрь 2022	Г.С. Гаркалова, руководители филиалов
3.	Формирование банка наставников	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	ноябрь 2022	Г.С. Гаркалова, руководители филиалов

4.	Отбор и обучение	<p>Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;</p> <p>проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников—«установочные сессии» наставников.</p>	<p>по отдельному графику, Дополнительно: семинары, вебинары, курсы ПК</p>	Г.С. Гаркалова
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/ групп	<p>Формирование наставнических пар/групп.</p> <p>Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.</p> <p>Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p>	ноябрь 2022, по необходимости	Г.С. Гаркалова, руководители филиалов
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	<p>Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование).</p> <p>Проведение школьной конференции или семинара.</p> <p>Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p>	Май 2023	Г.С. Гаркалова, руководители филиалов

**Положение о системе наставничества педагогических работников
в МКОУ Топчихинской средней общеобразовательной школе № 1
имени Героя России Дмитрия Ерофеева,
осуществляющей образовательную деятельность по реализации основных
и дополнительных общеобразовательных программ**

1. Общие положения

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

1.1.1. Педагогическими работниками являются работники образовательной организации, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

а) социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

б) элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

в) составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

а) Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Наставничество подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию и коррекции персонализированной программы наставничества.

б) 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.

в) 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. 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.

г) 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.

д) 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.

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

2. Цели, задачи, принципы системы наставничества

2.1. Цель системы наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях Топчихинского района, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ (далее – «образовательные организации»), для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая начинающих педагогов.

2.2. Задачи системы наставничества:

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

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

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

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

2.3. Система наставничества основывается на следующих принципах:

а) 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;

б) 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;

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

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

3. Условия и ресурсы для реализации системы наставничества

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

3.2. Кадровые условия и ресурсы.

3.2.1. Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

а) руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

б) куратора реализации персонализированных программ наставничества;

в) наставников – педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

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

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

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

б) разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

в) оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий «дорожной карты» по реализации персонализированных программ наставничества;

г) цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;

д) изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

е) координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении

наставнической деятельностью;

ж) нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность Центра непрерывного повышения профессионального мастерства в Алтайском крае (далее – ЦНППМ), стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических общественных объединений Топчихинского района и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

з) осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3.4. Материально-технические условия и ресурсы.

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

3.5. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

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

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

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

3.5.2. Настоящим Положением установлены следующие меры нематериального стимулирования наставников:

а) наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров отдельной образовательной организации, органов местного самоуправления;

б) наставническая деятельность учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

в) лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций Топчихинского района могут быть рекомендованы к награждению следующими государственными наградами Российской Федерации: знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»)), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 01.06.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

г) наставническая деятельность может быть учтена при проведении конкурсов профессионального мастерства муниципального уровня, а также в рамках реализации программ поддержки педагогических работников.

4. Структурные компоненты системы наставничества педагогических работников в образовательной организации

4.1. Структурные компоненты системы наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней.

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

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

4.2. Внутренний контур: образовательная организация.

4.2.1. Образовательная организация:

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

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

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

г) создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества.

4.2.2. Руководитель образовательной организации:

а) осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества

б) назначает в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых кураторов реализации программы наставничества.

4.2.3. Куратор реализации программ наставничества:

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

б) организывает разработку персонализированных программ наставничества (от 3 месяцев до 1 года);

в) осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества;

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

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

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

4.2.4. Совет наставников.

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

4.2.4.2. Цель деятельности Совета: осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

4.2.4.3. Задачи деятельности Совета:

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

б) принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

в) помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);

г) анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

д) осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

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

ж) участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

з) являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;

и) участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых; – участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

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

4.2.5.1. Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения,

социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

4.2.5.2. Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

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

4.2.5.4. 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.

4.2.5.5. 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.

4.2.5.6. 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. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

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

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

4.2.5.9. 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.

4.3. Внешний контур: федеральный и региональный уровень.

4.3.1. На федеральном уровне сопровождение применения системы наставничества осуществляет ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации».

4.3.2. На региональном уровне содействие при внедрении системы наставничества оказывают КАУ ДПО «Алтайский институт развития образования

имени Адриана Митрофановича Топорова», ЦНППМ.

5. Заключительные положения

5.1. Для оценки эффективности реализации настоящего Положения в районе проводится мониторинг, состоящий из двух этапов:

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

а) результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

б) эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

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

г) динамику успеваемости обучающихся;

д) динамику участия обучающихся в олимпиадах;

е) социально-профессиональную активность наставляемого и др.

5.1.2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

5.2. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

а) улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

б) повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

в) степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;

г) качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

д) увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.