



ПРИКАЗ

БОЕРЫК

от 27.12.2022

№ 379

Об утверждении Положения о системе
(целевой модели) наставничества и
Дорожной карты

Во исполнение 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», в соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21.12.2021, на основании приказа МО и Н РТ от 16.11.2022 под-1948/22, в целях внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, дополнительного образования детей, профессиональных образовательных организациях, расположенных на территории Республики Татарстан, приказываю:

1. Утвердить Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Тукаевского муниципального района РТ (далее - Положение), Дорожную карту внедрения и реализации модели наставничества.
2. Отделу учебно-методического обеспечения (Хабутдинова Г.Ф.), руководителю структурного подразделения (Нигматуллина Р.Ф.) координировать внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
3. Методисту по профессиональному росту педагога (Вагизова Э.Г.), Совету молодых (Кузнецова Ф.Ф.) осуществлять организационное и научно-методическое сопровождение внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях согласно Положению.
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования



А.З. Сабилов

Утверждено
Приказом МКУ «Управление образования
Тукаевского муниципального района Р
от 27.12.2022 года № 379

Положение
о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников
в образовательных организациях Тукаевского муниципального района РТ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет цели, задачи, принципы формирования, структуру и субъекты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Тукаевского района РТ (далее - целевая модель наставничества), в целях обеспечения реализации мероприятий федерального и регионального проектов «Современная школа» национального проекта «Образование» в части нормативно-правового обеспечения наставнической деятельности, направленной на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно педагогических, методических и технологических механизмов реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях общего образования, расположенных на территории Тукаевского района РТ (далее - образовательные организации).

1.2. Нормативная правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

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

постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 12.08.2017 № 568 «Об утверждении государственной программы «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2025 годы»;

приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 23.07.2021 № под-974/21 «О региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Татарстан».

1.3 Основные понятия, используемые в настоящем положении:

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

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

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

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;

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 и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

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;

Совет наставников - профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно- методической) деятельностью по реализации программ наставничества;

педагогический работник (педагог) - физическое лицо, которое состоит в трудовых и 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);

профессиональное сообщество - группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, муниципального образования, расположенного на территории Республики Татарстан;

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

профессиональные компетенции педагогического работника - совокупность

профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности;

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;

дополнительная профессиональная программа - программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки);

индивидуальный образовательный маршрут - персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций.

2. Цель и 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 ОО Тукаевского района Республики Татарстан 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:

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 инициатив;

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

2.3 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;

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.

3. Структурные компоненты и субъекты целевой модели наставничества

3.1 Структурные компоненты целевой модели наставничества распределяются на два контура: внутренний (уровень образовательной организации) и внешний по отношению к ней (муниципальный уровень).

3.2 Управление образования осуществляет сопровождение внедрения целевой

модели наставничества по следующим направлениям:

научно-методическое, учебно-методическое сопровождение;

организация деятельности РМО на муниципальном уровне на основе информационно коммуникационных технологий;

информационно-аналитическое сопровождение целевой модели наставничества на информационном ресурсе для сопровождения наставничества педагогических работников в образовательных организациях - «Школы наставничества», включающей единую региональную информационную базу наставников.

3.3 ЦНППМ оказывает помощь, осуществляет сопровождение внедрения целевой модели наставничества на региональном уровне (по согласованию):

3.4 внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, информационное сопровождение наставничества и ведение муниципальной базы наставников в соответствующем разделе сайта.

3.5 На уровне образовательной организации наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» и закрепления молодых учителей к наставникам;

Форма наставничества «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, семинаров.

3.6. Руководитель образовательной организации:

осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества в образовательной организации;

издает локальные акты образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

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

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

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

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

3.7. В образовательной организации определяется ответственное лицо (куратор).

Куратор реализации целевой модели наставничества в образовательной организации назначается в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников (наставляемых).

Куратор назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя образовательной организации. Куратор:

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

совместно с районным куратором ведет банк (учет) наставников и

наставляемых;

организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;

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.

Совет наставников:

принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

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

помогает подбирать и закрепляет 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);

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

участвует в мониторинге реализации программ наставничества педагогов;

является открытой площадкой для осуществления консультационных функций совместно с руководителем образовательной организации;

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

4. Этапы внедрения и реализации целевой модели наставничества

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

Подготовительный этап - обеспечение нормативного правового оформления внедрения целевой модели наставничества, организационно-методическое и информационно-метод. обеспечение процесса реализации модели наставничества.

На этом этапе формируется совет наставников и определяется куратор, отвечающий за реализацию программы наставничества.

Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов.

Разрабатывает Дорожную карту по реализации целевой модели наставничества с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации с учетом имеющихся профессиональных затруднений;

Основной этап внедрения целевой модели наставничества включает определение пар «наставник - наставляемый», организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций.

В образовательных организациях могут применяться разнообразные формы

наставничества («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент»).

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формирование наставнических пар осуществляется по основным критериям:

4.2 Формы наставничества:

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. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник - наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц;

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

краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;

ситуационное наставничество — наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

традиционная форма наставничества - 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;

«учитель - учитель» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары;

«руководитель образовательной организации - учитель».

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения системы наставничества, рефлексия, 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.

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

формирование пар (групп) «наставник - наставляемый»

повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;

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

разработка методических материалов для наставника и наставляемого;

помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе.

4.4 План мероприятий отражает основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методика и технологии обучения).

4.5 Информационно-методическое обеспечение целевой модели наставничества реализуется с помощью:

официального сайта образовательной организации в сети «Интернет»;

участия педагогов в сетевых предметных сообществах;

4.6 Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

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

5. Планируемые результаты внедрения и реализации целевой модели наставничества

5.1 Внедрение и реализация целевой модели наставничества способствуют формированию и обеспечению 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:

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 целевой модели наставничества;

цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества.

включенность наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;

увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем