

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ НЕКЛИНОВСКОГО РАЙОНА
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

П Р И К А З

с.Покровское

19.09.2022

№ 593

О реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Неклиновского района в 2022-2024 гг.

В соответствии с приказами районного управления образования № 248 от 19.04.2022 «О направлении Положения о региональной системе(целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций в образовательные организации Неклиновского района», № 437 от 23.06.2022 «О проведении совещания для заместителей директоров по учебно-воспитательной работе 28 июня 2022 года», в целях сопровождения реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях в 2022-2023 учебном году

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить следующие документы:
 - 1.1 Муниципальную программу «Развитие наставничества педагогических работников в муниципальной системе образования Неклиновского района на 2022-2024 гг.» (Приложение 1).
 - 1.2 Комплексный план мероприятий («дорожная карта») (Приложение 2) по развитию наставничества педагогических работников в муниципальной системе образования Неклиновского района на 2022-2024 гг.
 - 1.3. Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Неклиновского район.
2. Определить Муниципальное бюджетное учреждение образования «Ресурсный информационно-методический центр» муниципальным координатором внедрения целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организациях Неклиновского района.
3. Муниципальному координатору организовать работу по:
 - 3.1.формированию муниципальной базы наставников педагогических работников в срок до 26 сентября 2022 года;
 - 3.2. анализу реализации целевой модели наставничества педагогических

работников в образовательных организациях Неклиновского района согласно утвержденному Плану мероприятий (дорожной карте) наставничества педагогических работников образовательных организаций Неклиновского района на 2022-2023 учебный год.

3.3. Своевременному освещению процесса реализации данного направления на официальном сайте муниципального сетевого Сообщества РМО Неклиновского района в разделе «Наставничество»

4. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления образования Саврасову Ю. В.

Начальник
Управления образования



В.М. Пегушин

**Муниципальная программа
«Развитие наставничества педагогических работников в
муниципальной системе образования Неклиновского района на
2022-2024 гг.»**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Развитие наставничества педагогических работников в муниципальной системе образования Неклиновского района на 2022-2024 гг.
Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none">– Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»– Распоряжение 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»– Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08)– Постановление министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 №7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»
Заказчик Программы	Управление образования Администрации Неклиновского района
Контактные данные	Приемная 8(86347)2-15-24
Руководитель Программы	Заместитель начальника управления образования Администрации Неклиновского района Саврасова Ю.В.
Координаторы Программы	Директор МБУО «РИЦ» Потопахина О.Н. Заместитель директора МБУО «РИЦ» Гончарова Е.А.

<p>Цели и задачи Программы</p>	<p>Цели программы:</p> <p>1. Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования.</p> <p>2. Разносторонняя поддержка педагогического работника, повышение его профессионального потенциала, создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p> <p>3. Внедрение целевой модели наставничества в муниципальной системе образования Неклиновского района.</p> <p>Задачи программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создать психологически комфортную среду для развития и повышения профессиональной компетентности педагогических работников, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; – систематизировать методическую работу педагогов-наставников на муниципальном уровне; – создать условия для обеспечения профессионального развития педагогических работников, высокого качества результатов их педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями; – способствовать формированию потребности заниматься анализом своей профессиональной деятельности; – развивать интерес к методике построения и организации образовательного процесса; – ориентировать педагогов на творческое использование значимого педагогического опыта в своей деятельности; – обеспечить процесс профессионального становления педагога; – внедрить «Горизонтальное обучение»; – развивать все формы методической работы с педагогическими работниками в рамках профессиональных объединений
<p>Участники Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – специалисты управления образования Администрации Неклиновского района; – методисты МБУО РИЦ; – педагоги-наставники; – педагогические коллективы общеобразовательных организаций, организаций дошкольного и дополнительного образования Неклиновского района

Соисполнители и партнёры Программы	<ul style="list-style-type: none"> – организации профессионального образования; – организации высшего образования; – общеобразовательные организации
Сроки реализации Программы	2022-2024 годы, цикличность-учебный год
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> – внедрена целевая модель наставничества педагогических работников на уровне общеобразовательных организаций на муниципальном уровне; – реализованы различные формы наставничества; – создано сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена профессиональным опытом; – повышен уровень удовлетворенности собственной работой и улучшено психоэмоциональное состояние педагогических работников; – рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагогического работника в системе образования
Показатели эффективности реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> – положительная динамика количества педагогических работников, вовлеченных в качестве муниципальных наставников для педагогов; – закрепление педагогических работников в системе образования; – увеличение количества муниципальных сетевых площадок по методическому сопровождению педагогов; – формирование профессионального сообщества педагогов метапредметной направленности
Период, основание и порядок корректировок и Программы	Ежегодно уточняются: задачи, перечень и план реализации мероприятий Программы, сроки, показатели эффективности

**КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ («дорожная карта»)
по развитию наставничества педагогических работников
в муниципальной системе образования Неклиновского района на 2022-
2024 гг.**

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные
ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП			
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества на уровне ОО: <ul style="list-style-type: none">– обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы;– информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов;– определить куратора, отвечающего за реализацию программы;– определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;– создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние	До 20.09.202 2	ОО
2.	Формирование наставнических пар/групп на уровне ОО: <ul style="list-style-type: none">– разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар;– обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару, продолжить поиск наставника	До 20.09.202 2	ОО
3.	Формирование списка муниципальных педагогов-наставников	До 25.09.202 2	МБУО РИЦ
4.	Формирование графика проведения мероприятий муниципальными педагогами-наставниками	До 25.09.202 2	МБУО РИЦ

ОСНОВНОЙ ЭТАП			
5.	Информирование муниципальных педагогов-наставников о нормативно-правовой базе подготовки и проведения мероприятий, о графике проведения мероприятий через сайт https://neklrmo.moy.su/	постоянно	МБУО РИЦ
	Организация и проведение мероприятий для молодых педагогов муниципальными педагогами-наставниками по отдельному плану-графику	по плану-графику	МБОУ ДО ЦВР
6.	Организация и проведение муниципального мероприятия «Наставничество педагогических работников «Лучшие практики»	апрель 2023	МБУО РИЦ
7.	Организация и проведение конкурса для молодых педагогов «Педдебют»»	январь-март 2023	МБОУ ДО ЦВР
ЗАВЕРШАЮЩИЙ ЭТАП			
8.	Анализ форм поддержки и сопровождения педагогов	май-июнь 2023	МБУО РИЦ
9.	Организация работы по сбору отчетов муниципальных педагогов-наставников о проведении мероприятий для педагогов	май-июнь 2023	МБУО РИЦ
10.	Анализ уровня удовлетворенности педагогических работников собственной работой и психоэмоциональным состоянием	май-июнь 2023	МБУО РИЦ

Положение
о системе наставничества педагогических работников
в образовательных организациях Неклиновского района

1. Общие положения

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование».

Одним из ключевых направлений создания и функционирования единой муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего и дополнительного образования.

Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего образования (далее - Положение) направлено на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Основания для разработки Положения:

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

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);

национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями);

методические рекомендации 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 (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08);

Приказ министерства образования Ростовской области №7 от 05.04.2022 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»

2.Методологические основы и ключевые положения системы наставничества

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 личностного 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 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.

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 необходимо на изучение тех или иных вопросов, какая глубина их проработки нужна.

Характерными особенностями системы наставничества являются: субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого; личностно-ориентированная направленность; выстраивание практик наставничества с использованием интернет- среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах муниципалитета; интеграция в систему профессионального роста педагогических работников, включая систему учительского роста; единую 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.

Реализация системы наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

Система 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.

Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

3. Цели, задачи, принципы системы наставничества

Цель системы наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, 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.

Задачи системы 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.

Система 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 наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на муниципальном уровне.

4.Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации

Система 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, условия, которые непосредственно задействованы в системе 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 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 и 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 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 и муниципального уровней 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, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

На муниципальном уровне для популяризации роли наставника и повышения его статуса реализуются такие меры, как организация и проведение конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства; организация сообществ (ассоциаций) наставников, проведение конкурсов на лучшего наставника муниципалитета и т.д.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Образовательные организации могут принимать участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Лучшие наставники молодежи из числа учителей образовательных организаций могут

быть представлены к награждению государственной наградой Российской Федерации - знаком отличия «За наставничество», ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации - нагрудными знаками «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», а также наградами регионального и муниципального уровней.

4.5. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает: широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества; психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп; формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

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

Система наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

Все структурные компоненты системы наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему наставничества педагогических работников.

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

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

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура достаточно подвижна, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Поскольку не в каждой образовательной организации

имеется необходимый кадровый потенциал, ряд структурных компонентов системы может быть вынесен на внешний контур.

5.1. Внутренний контур: образовательная организация

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.

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.).

Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы наставничества.

Создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет и руководитель образовательной организации.

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

Куратор реализации программ наставничества:

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

организовывает разработку персонализированных программ наставничества;

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

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

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

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

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

Методическое объединение / совет наставников

Методическое объединение / совет наставников образовательной организации - 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 наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Цель деятельности методического объединения наставников: осуществление текущего

руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности методического объединения наставников: принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);

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

оказывать помощь в подборе и закреплении пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психологопедагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);

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

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

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

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

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

участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

5.2. Внешний контур: муниципальный уровень

Муниципальный методический совет:

Оказывает содействие при внедрении (применении) системы наставничества на муниципальном уровне по вопросам:

информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;

организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на муниципальном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий.

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

Внедрение и реализация системы наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы

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;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Для оценки эффективности наставнической деятельности проводится мониторинг, состоящий 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.

При внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях 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 наставникам и их многолетнему опыту;

низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы наставничества.