

ПРИКАЗ

от 18.03.2022 № 69а

О внедрении целевой модели наставничества
в муниципальных ОУ Болховского района

В соответствии с приказом Департамента образования Орловской области от 9 марта 2022 г. № 272 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, дополнительного, среднего профессионального образования Орловской области в 2022 году» с целью достижения результатов регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в муниципальных образовательных учреждениях Болховского района, повышения методической подготовки педагогических работников ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Руководителям муниципальных ОУ Болховского района обеспечить:

— принять к сведению План-график мероприятий («дорожную карту») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Орловской области в 2022 году, утверждённый приказом Департамента;

— разработать Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации в срок до 11 апреля 2022г. на основе Примерного положения, утвержденного приказом Департамента;

— скорректировать (при наличии) локальные акты, регламентирующие действующее в учреждениях наставничество в соответствии с Примерным положением;

— проанализировать кадровый и квалификационный состав, результаты анкетирования по выявлению профессиональных дефицитов и определить участников программы наставничества в каждом ОУ;

— предоставить отчет в Отдел образования (e.a.gulyaeva@mail.ru) согласно Приложению 1 в срок до 15 апреля 2022г.

2. Утвердить Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных учреждениях Болховского района (Приложение 2).

3. Контроль за исполнением письма возложить на Гуляеву Е.А., заместителя начальника Отдела.

Начальника Отдела



Т.А. Анисимова

Приложение 1 к приказу
Отдела образования
администрации
Болховского района
от 18.03.2022 № 69а

Информация о внедрении модели наставничества

В _____

наименование ОУ

№	Наименование пункта	Отметка об исполнении, ссылка на документ, размещенный на сайте
1.	Приказ об утверждении Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации	Реквизиты, ссылка
2.	Приказ о закреплении наставников	Реквизиты, ссылка
3.	Общее количество наставников по ОУ	число
4.	Общее количество педагогов, к которым прикреплены наставники	число

Приложение к приказу
Отдела образования
администрации Болховского района
от 18.03.2022 № 69а

Положение о системе наставничества педагогических работников
в муниципальных образовательных учреждениях Болховского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных учреждениях Болховского района (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы, порядок осуществления наставничества и служит для общей организации процесса в муниципальных образовательных учреждениях Болховского района. В учреждениях разрабатываются и утверждаются приказом руководителя Положения об организации наставничества с учетом имеющихся ресурсов и потребностей педагогического коллектива.

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию, развитие профессиональных и методических навыков, ликвидации профессиональных дефицитов лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

1.4. Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается значимых профессиональных результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения и дефициты.

1.5. Куратор – работник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, детского сада, учреждения дополнительного образования, который участвует в системе наставничества.

1.6. Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития профессиональных навыков, адаптации изменяющимся условиям и формам педагогической и административной деятельности.

1.7. Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой целями сотрудничества и основной деятельностью участников.

1.8. Персонализированная программа наставничества – это программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных дефицитов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.9. Основными принципами системы наставничества педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Болховского района являются:

1.10. Принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников; 1.11. Принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

1.12. Принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной и муниципальной нормативно-правовой базе;

1.13. Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

1.14. Принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

1.15. Принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества; 1.18. принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

1.19. Принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.20. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии, ликвидации профессиональных дефицитов работников независимо от опыта и стажа и удовлетворение потребностей в профессиональном развитии педагогов.

2.2. Определение конкретной цели и задач при назначении наставника осуществляется на уровне учреждения, но при этом могут быть учтены рекомендации Отдела образования, других организаций системы образования при наличии оснований.

2.3. Задачи системы наставничества педагогических работников:

— содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

— профессиональное развитие педагогов путем оказания помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации и управленческих кадров;

— сопровождение педагогических работников и содействие их участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне учреждения и муниципальном уровне;

— развитие профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

— содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

— оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагога, отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

— формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество; ускорение процесса профессионального становления и развития педагога, в отношении

— которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

— содействие в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

— ознакомление педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

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

2.5. 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 в том числе и в сельских малокомплектных школах.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

3.3. Руководитель образовательной организации:

— осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

— издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (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 приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

— способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

— способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;

— исполняет иные, не противоречащие действующему законодательству действия, направленные на реализацию целей организации наставничества.

3.4. В Отделе образования назначается куратор реализации программ наставничества на уровне муниципальных образовательных учреждений. В обязанности куратора входит:

— внесение предложений руководителю образовательной организации для утверждения наставников из других муниципальных образовательных учреждений, имеющих профессиональный опыт по конкретным направлениям деятельности;

— разработка Дорожной карты (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации в муниципальных образовательных учреждениях;

— ведение банка данных (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом

— формирование банка индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;

— координация деятельности по наставничеству с представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

— организация повышения уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

— осуществление мониторинга 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, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

3.5 С целью систематизации работы наставников возможно создание районного методического объединения наставников.

3.6. Конкретная организация наставничества, формы, продолжительность, определение прав, обязанностей участников, форм финансового стимулирования и морального поощрения определяется на уровне образовательной организации, но не может противоречить действующему законодательству.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения начальником Отдела образования администрации Болховского района и действует бессрочно.

4.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.