

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ЛИЦЕЙ №56

ПРИКАЗ

«04» 09 2022 г. № 233 к/а

О формировании наставнических пар педагогов – участников реализации программы наставничества

На основании письма Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 22.09.2020 № 02-01- 81/10670 «Об этапах внедрения целевой модели наставничества в муниципальных общеобразовательных организациях» с целью организации работы по внедрению целевой модели наставничества в МАОУ «Лицей № 56» в 2022-2023 учебном году,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить наставнические пары педагогов МАОУ «Лицей № 56» - участников реализации целевой модели наставничества:

- Курочкина Т.В. (наставник), Николаева Ю.В. (наставляемый);
- Мезенина Л.Ю. (наставник), Долгова В.Т. (наставляемый);
- Тишакова О.А. (наставник), Гончаров А.Е. (наставляемый).

2. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



О.Е. Южакова

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ЛИЦЕЙ №56**

ПРИКАЗ

«02» 09 2022 г. № 05а

Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

На основании письма Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 23.03.2022 № 02-01-82/3248 «О направлении методических рекомендаций», которое включает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации и примерную дорожную карту по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, решения педагогического совета (протокол от 24.03.2022 № 2),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации в МАОУ «Лицей № 56»
2. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



О.Е. Южакова

ПРИНЯТО

Решением педагогического совета
протокол от 24.03.2022 № 2

УТВЕРЖДАЮ

приказом директора МАОУ «Лицей № 56»
от 02.09.2022 № 08а



ПОЛОЖЕНИЕ

о внедрении целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ «Лицей № 56»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о внедрении целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ «Лицей № 56» (далее – Положение) разработано в целях обеспечения реализации мероприятий федерального и регионального проектов «Современная школа» национального проекта «Образование» в части нормативно-правового обеспечения наставнической деятельности, направленного на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях общего, дополнительного образования детей, профессиональных образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области.

2. Положение определяет цели, задачи, порядок организации внедрения целевой модели наставничества и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в МАОУ «Лицей № 56» (далее – Лицей).

3. Нормативную правовую базу внедрения целевой модели наставничества обеспечивают:

- 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»;

- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- постановление Правительства Свердловской области от 18.09.2019 № 588-ПП «Об утверждении Стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»;
- постановление Правительства Свердловской области от 19.12.2019 № 920-11П «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года»;
- распоряжение Правительства Свердловской области от 04.07.2019 № 321-РП «О создании в Свердловской области центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и Центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов».

II. Основные термины и определения

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;

Куратор — сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (образовательных организаций высшего образования, организаций культуры, спорта, дополнительного профессионального образования, промышленных предприятий, иных организаций), который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

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

Форма наставничества — способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары (группы), участники которой находятся

в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

Персонализированная программа наставничества — это краткосрочная персонализированная программа (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;

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;

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;

Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций — комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями;

Индивидуальный образовательный маршрут — персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и информального образования.

III. Цели и задачи внедрения целевой модели наставничества в Лицее

4. Цель целевой модели наставничества — создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в МАОУ «Лицей № 56» для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых (начинающих) педагогов.

5. Задачи внедрения целевой модели наставничества в Лицее:

- 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 на институциональном и внеинституциональном уровнях.

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, 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 целевой модели наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

IV. Реализация внедрения целевой модели наставничества в Лицее

6. Внедрение целевой модели наставничества организуется на основании приказов, распоряжений директора Лицея «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации». Формируется рабочая группа по реализации программы наставничества (далее – рабочая группа). Руководство внедрением осуществляет куратор, заместитель директора или методист.

7. Внедрение целевой модели наставничества в Лицее реализуется в несколько основных этапов: подготовка нормативной базы; формирование базы наставляемых; формирование базы наставников; отбор и обучение наставников; формирование наставнических пар или групп; организация работы наставнических пар или групп; завершение наставничества.

8. Рабочей группой разрабатывается план мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества в МАОУ «Лицей № 56».

9. В Лицее могут применяться разнообразные формы наставничества («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель — студент», «педагог вуза/колледжа — молодой педагог образовательной организации») 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.

10. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется по основным критериям:

1) профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

2) у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

11. Персонализированная программа наставничества включает 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.

12. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

1) завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

2) по инициативе наставника или наставляемого и (или) обоюдному решению;

3) по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и (или) наставляемого).

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

13. Информационно-методическое обеспечение целевой модели наставничества реализуется с помощью:

1) официального сайта Лицея в сети «Интернет»;

2) участия педагогов в сетевых предметных сообществах;

3) организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;

4) сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

14. Организация внедрения целевой модели наставничества предполагает использование внутренних ресурсов Лицея, за исключением привлечения экспертов для проведения обучения наставников.

VI. Планируемые результаты внедрения и реализации целевой модели наставничества

15. Внедрение и реализация целевой модели наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов.

16. 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 педагогических работников.

Результаты реализации персонализированной программы наставничества:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- включенность наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- 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.