

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ПИТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

№ 176

г.Аткарск

от 25.05.2022г

**«О внедрении системы (целевой модели)
наставничества педагогических работников в
образовательных организациях Аткарском
муниципального района Саратовской области»**

На основании приказа министерства образования Саратовской области от 17 мая 2022 года № 631 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области», с целью развития наставничества педагогических работников и управленческих кадров как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать внедрение системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Аткарского муниципального района, руководствуясь Положением о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области, утвержденным приказом министерства образования Саратовской области от 17 мая 2022 года № 631 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области» (Приложение № 1).
2. Утвердить план мероприятий (дорожная карта) по внедрению системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Аткарского муниципального района Саратовской области (Приложение № 2).
3. Руководителям образовательных организаций:
 - 3.1. Определить координатора по внедрению системы (целевой модели) наставничества.
 - 3.2. Обеспечить включение образовательной организации в реализацию системы (целевой модели) наставничества в срок до 1 сентября 2022 года.
 - 3.3. В срок до 14 сентября 2022 года организовать заполнение анкет наставников и наставляемых.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования



Н.В.Копенкина

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства образования
Саратовской области
от 17.05.2022 № 631

ПОЛОЖЕНИЕ о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области

1. Общие положения

1.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области (далее – Положение) разработано на основании:

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

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

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

Указа Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

Паспорта федерального проекта «Современная школа» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16));

Постановления Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

приказа министерства образования Саратовской области от 13 августа 2021 года № 1370 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Саратовской области»;

методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (письмо Министерства просвещения РФ от 8 ноября 2021 года № АЗ-872/08);

методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения РФ от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08).

1.2. Положение определяет основные понятия, цели, задачи,

организационные условия, права и обязанности участников, стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области.

1.3. Система (целевая модель) наставничества является компонентом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Саратовской области.

2. Основные понятия

2.1. **Наставничество** – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2. 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 и управленческих кадров;

элемента системы дополнительного профессионального образования, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогических работников и управленческих кадров в различных формах повышения их квалификации;

составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, включающей работу с молодыми специалистами; деятельность по их адаптации в новой организации; работу при вхождении в новую должность; организацию работы по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

2.3. **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.

2.4. **Персонализированная программа наставничества** – это краткосрочная персонализированная программа, 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.

2.5. **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, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. **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; 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 педагог₂ в коллективе; педагог, имеющий непедagogическое профильное образование).

2.7. Куратор – работник образовательной организации из числа ее социальных партнеров (другие образовательные организации – общеобразовательные организации, образовательные организации высшего образования, профессиональные образовательные организации; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

2.8. Тьютор центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМПР) – штатный или внештатный сотрудник ЦНППМПР, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования; принимает активное участие в процессе повышения квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов; обеспечивает содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работает по направлениям деятельности педагогических работников и управленческих кадров во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.

2.9. Система (целевая модель) наставничества ориентирована на реализацию федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

2.10. Система (целевая модель) наставничества в Саратовской области подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

2.11. Методология наставничества – система подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2.12. Система наставничества – комплекс мер, способствующих обеспечению качественной подготовки наставников для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

3. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества

3.1. Основная цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансово-экономических условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников и управленческих кадров, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.2. Основные задачи:

диссеминация передового педагогического опыта и лучших практик, в том числе в формате «горизонтального обучения»;

формирование единого педагогического пространства региональной образовательной экосистемы;

содействие развитию профессиональных и общественных объединений педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном, межмуниципальном и региональном уровнях;

обеспечение соответствующей помощи в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и

самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

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

оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников и управленческих кадров в образовательных организациях;

содействие формированию системы единого научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.

4. Организационные основы системы (целевой модели) наставничества

4.1. Система (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области предполагает реализацию каскадной модели, включающей региональный уровень, муниципальный уровень, уровень образовательной организации.

4.2. Систему (целевую модель) наставничества на региональном уровне реализует министерство образования Саратовской области (далее - Министерство).

4.3. Координацию деятельности по внедрению системы (целевой модели) наставничества осуществляет государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Саратовский областной институт развития образования» (далее - Институт).

4.4. Систему (целевую модель) наставничества на муниципальном уровне реализуют органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования.

4.5. Реализация системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях (общеобразовательных организациях, образовательных организациях среднего профессионального образования, организациях дополнительного образования) осуществляется на основании соответствующих локальных актов.

4.6. Организация деятельности на региональном уровне:

4.6.1. институт осуществляет координацию деятельности по внедрению системы (целевой модели) наставничества посредством научно-методической деятельности ЦНППМПР.

4.6.2. в задачи деятельности ЦНППМПР входят:

формирование системы методического сопровождения освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций и персонифицированного подхода, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

облегчение переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

выявление, систематизирование, отбор и диссеминация новых рациональных и эффективных практик наставничества;

сбор и обработка сведений от органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, о кандидатурах муниципальных координаторов по наставничеству с указанием образовательных организаций;

формирование и ведение базы данных муниципальных координаторов;

аккумулирование сведений о внедрении системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях в рамках мониторинга работы «наставник-наставляемый»;

проведение мероприятий, направленных на популяризацию системы (целевой модели) наставничества в Саратовской области, в том числе тренингов по развитию психолого-педагогической компетентности педагогов, осуществляющих функции наставника в образовательных организациях Саратовской области.

4.7. Организация деятельности на муниципальном уровне:

4.7.1. органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, организующие сопровождение внедрения системы (целевой модели) наставничества, осуществляют:

отбор кандидатур муниципальных координаторов, курирующих систему (целевую модель) наставничества;

отбор кандидатур педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций для выполнения функций наставника;

отбор кандидатур педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций для формирования регионального электронного банка данных педагогических работников и управленческих кадров, осуществляющих функции наставника.

4.8. Организация деятельности на уровне образовательной организации:

4.8.1. образовательная организация в своей деятельности руководствуется нормативными актами и методическими рекомендациями, обеспечивающими внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества на федеральном и региональном уровнях;

4.8.2. образовательная организация обладает следующими полномочиями:

утверждение локальных актов о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, плана (дорожной карты) по ее реализации и иных документов в рамках собственной компетенции;

взаимодействие 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 др.);

осуществление организационного, учебно-методического, материально-технического, инфраструктурного обеспечения системы (целевой модели) наставничества;

реализация системы (целевой модели) наставничества;

4.8.3. общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации;

4.8.4. в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры, либо определяться ответственные лица (куратор реализации системы наставничества), назначаемые руководителем образовательной организации из числа своих заместителей.

5. Права и обязанности участников системы (целевой модели) наставничества

5.1. Министерство совместно с Институтом:

5.1.1. осуществляют контроль за соответствием деятельности системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области целям и задачам, предусмотренным настоящим Положением;

5.1.2. участвуют в подготовке и реализации мероприятий, отвечающих задачам, предусмотренным настоящим Положением;

5.1.3. формируют предложения по повышению эффективности системы

(целевой модели) наставничества.

2

5.2. Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации как участники системы (целевой модели) наставничества:

5.2.1. взаимодействуют с Министерством, Институтом, ЦНППМПР по вопросам реализации системы (целевой модели) наставничества;

5.2.2. участвуют в мероприятиях, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества;

5.2.3. участвуют в разработке нормативных и иных документов, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества в Саратовской области;

5.2.4. разрабатывают и проводят мероприятия, соответствующие целям и задачам системы (целевой модели) наставничества на своем уровне;

5.2.5. формируют предложения по повышению эффективности деятельности системы (целевой модели) наставничества;

5.2.6. формируют предложения для поощрения педагогических работников и управленческих кадров за активное участие в мероприятиях системы (целевой модели) наставничества.

6. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества

6.1. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет экономическую, социальную и моральную функции.

6.2. 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 и управленческих кадров, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

включение наставников в резерв управленческих кадров органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

учет опыта наставнической деятельности при проведении аттестации педагогических работников и управленческих кадров, конкурса на замещение вакантной должности, выдвижение на профессиональные конкурсы педагогических работников и управленческих кадров, в том числе в качестве членов жюри;

награждение наставников дипломами/благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

6.3. Для популяризации роли наставника и повышения его статуса на региональном уровне предусматриваются организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства; организация сообществ (ассоциаций) наставников, проведение конкурсов на лучшего наставника муниципалитета (региона) с соответственным поощрением.

6.4. Способы стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников и управленческих кадров носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается соответствующим приказом

Министерства.

2

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по инициативе Министерства, Института, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, приказом Министерства после соответствующего согласования.

Приложение № 2
к приказу от 05.05.2022 года № 156

**План мероприятий (дорожная карта) по внедрению системы
(целевой модели) наставничества в образовательных организациях
Аткарского муниципального района Саратовской области**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок	Ответственный
1.	Установочный семинар с образовательными организациями «Организация системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях»	август 2022 года	Кириченко Н.А., директор «ОМЦ УО»
2.	Определение ответственных лиц (кураторов), педагогов-наставников, педагогах-наставляемых	сентябрь 2022 года	Методисты «ОМЦ УО»
3.	Проведение вебинаров, семинаров и иных мероприятий по наставничеству, обмену опытом в сфере наставничества	в течение 2022/2023 учебного года	Кириченко Н.А., директор «ОМЦ УО»
4.	Консультации ответственных (кураторов), наставников общеобразовательных организаций	в течение 2022/2023 учебного года	Кириченко Н.А., директор «ОМЦ УО», методисты «ОМЦ УО»
5.	Сопровождение дорожных карт наставничества/ индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных на основе выявленных профессиональных компетенций для представителей образовательных организаций	в течение 2022/2023 учебного года	Кириченко Н.А., директор «ОМЦ УО», методисты «ОМЦ УО»
6.	Проведение муниципального фестиваля «Урок года» номинация «Педагогический дебют»	декабрь 2022 года	Кириченко Н.А., директор «ОМЦ УО», методисты «ОМЦ УО»
7.	Проведение муниципального конкурса «Учитель года»	январь 2022 года	Кириченко Н.А., директор «ОМЦ УО», методисты «ОМЦ УО»
8.	Проведение муниципального семинара «Комплексный подход к сопровождению деятельности молодых педагогов и наставников как условие повышения	декабрь 2022 года	Кириченко Н.А., директор «ОМЦ УО», методисты «ОМЦ УО»
9.	Мониторинг внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Аткарского муниципального района	март 2022 года	Кириченко Н.А., директор «ОМЦ УО», методисты «ОМЦ УО»