

АДМИНИСТРАЦИЯ ЛЯМБИРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

«21» 04 2022г.

№ 382

с. Лямбировь

**Об утверждении Положения
о системе наставничества педагогических работников в образовательных
учреждениях Лямбирского муниципального района Республики Мордовия**

В целях реализации регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утверждёнными распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273 – р (с изменениями и дополнениями от 20 августа 2021 г.), а также соответствии с Положением о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Республики Мордовия, утверждённым приказом Министерства образования Республики Мордовия от 05.03.2022 года № 161, руководствуясь ст.30, ст.32 и ст.37 Устава Лямбирского муниципального района, Администрация Лямбирского муниципального района Республики Мордовия п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных учреждений Лямбирского муниципального района Республики Мордовия.

2. Довести данное Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных учреждений до сведения руководителей образовательных учреждений Лямбирского муниципального района.

3. Определить Муниципальное казённое учреждение «Центр информационно-методического обеспечения муниципальных образовательных учреждений» Лямбирского муниципального района Республики Мордовия базовым центром реализации мероприятий по реализации системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Лямбирского муниципального района.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Заместителя Главы Лямбирского муниципального района по социальным вопросам - Начальника Управления по социальной работе Р.Х. Салимову.

**Глава Лямбирского
муниципального района**



Ю.И. Голов

Приложение
к постановлению Администрации
Лямбирского муниципального района
Республики Мордовия
от 21.04. 2022 г. № 382

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических работников
в образовательных учреждениях Лямбирского муниципального района

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях Лямбирского муниципального района Республики Мордовия (далее соответственно – Положение, система наставничества) определяет цели и задачи, порядок и принципы формирования, организационные, содержательные и процессуальные основы функционирования системы наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях в целях развития кадрового потенциала, непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников в условиях модернизации системы образования.

1.2. Нормативно-правовая основа формирования и функционирования системы наставничества:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 № 1642);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «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»;

– Приказ Министерства образования республики Мордовия от 05.03.2022 г. №161 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Республики Мордовия.

2. Цель, задачи, принципы системы наставничества.

Современные условия предъявляют к педагогу высокие требования. Молодой педагог должен быть компетентен, информирован о последних достижениях науки, должен уметь перестраивать свою деятельность в соответствии с меняющимися требованиями и потребностями заказчиков образовательных услуг, постоянно совершенствовать педагогические технологии, используемые в учебном процессе. Только в этом случае работа педагога может быть продуктивной и результативной, а образовательная деятельность – качественной.

Наставничество в системе образования – разновидность индивидуальной учебной и воспитательной работы с педагогическими работниками (далее – наставляемыми), имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

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.

Цель системы наставничества – создание единого пространства правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в образовательных учреждениях Лямбирского муниципального района для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения, личностного и социального развития педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи системы наставничества:

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

- обеспечение соответствующей помощи в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества;

- оказание методической поддержки и помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников, включая молодых/начинающих специалистов в образовательных учреждениях Лямбирского муниципального района;

- формирование единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников, включая молодых/начинающих специалистов, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.

Принципами формирования и функционирования системы наставничества являются:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов, включая молодых/начинающих специалистов, предполагающий 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, направленный 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, предполагающий возможность для образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип системности и целостности, предполагающий разработку и реализацию системы наставничества.

3. Внедрение системы наставничества в образовательных учреждениях.

3.1. Внедрение системы наставничества в образовательных учреждениях предполагает реализацию трех последовательных этапов:

3.1.1. Подготовительный этап, который предусматривает:

- обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы наставничества в образовательном учреждении;

- организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы наставничества;

- определение задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов;

- разработка и утверждение приказом руководителя образовательного учреждения Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении;

- формирование и утверждение Дорожной карты по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательном учреждении с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных,

необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений педагогических работников.

3.1.2. Основной этап внедрения системы наставничества, включающий:

- определение пар наставник/наставляемый;
- организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные).

3.1.3. Заключительный этап, направленный на:

- мониторинг результатов внедрения системы наставничества в образовательной организации;
- рефлексию (саморефлексию) наставников/наставляемых;
- поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов;
- диссеминацию лучшего опыта наставничества;
- планирование следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

3.2. Основными субъектами наставнической деятельности в образовательном учреждении являются наставник и наставляемый.

Наставники выбираются из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победители различных профессиональных конкурсов, авторы методических пособий и материалов, руководители педагогических сообществ), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования учащихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;

- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательного учреждения, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

- методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

Наставляемые определяются из числа:

- молодых/начинающих педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательном учреждении.

3.3. В образовательных учреждениях Лямбирского муниципального района в отношении педагогических работников могут быть реализованы следующие формы наставничества:

- «педагог – педагог»,
- «руководитель образовательной организации – педагог»,
- «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»,

3.4. Виды наставничества педагогических работников в образовательном учреждении:

3.4.1. 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.

3.4.2. Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

3.4.3. Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

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

3.4.5. Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

3.4.6. Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом.

3.5. Оценка результативности внедрения системы наставничества осуществляется руководителем образовательного учреждения совместно с куратором реализации программ наставничества (при наличии такового в данном образовательном учреждении).

4. Мониторинг реализации системы наставничества в образовательных учреждениях.

4.1. Анализу/мониторингу внедрения системы наставничества могут подвергаться такие составляющие, как:

- организация внедрения и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества и др.

4.2. Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества являются:

- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);
- создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.

4.3. Ожидаемые эффекты от внедрения системы наставничества в образовательном учреждении:

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

5. Показатели эффективности функционирования системы наставничества педагогических работников, возможные риски и пути их минимизации.

5.1. При разработке показателей эффективности функционирования системы наставничества учитываются показатели мониторинга процесса реализации персонализированной программы наставничества, и показатели мониторинга влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников:

- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамика успеваемости обучающихся;
- динамика участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого;
- улучшение образовательных результатов как у наставляемого, так и у наставника;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

5.2. Среди рисков внедрения (применения) системы наставничества можно назвать следующие:

5.2.1. *Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.*

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- создание в образовательных учреждениях среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательных учреждений, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;
- расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;
- участие в программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников.

5.2.2. *Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.*

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- разработка системы мотивирования, поощрения за конкретные достижения;
- соразвитие тандемов «наставник – наставляемый»;
- вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).

5.2.3. *Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.*

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников;
- использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных;
- психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;
- выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.

5.2.4. *Низкая мотивация наставляемых.*

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- развитие реверсивных форм наставничества;
- вовлечение наставника и наставляемого в инновационные процессы в системе образования района;
- привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;
- привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

6. Методы сбора и обработки информации

В ходе проведения мониторинга системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений (далее- мониторинг) используются следующие методы сбора информации:

- аудит документационного обеспечения проводится в отношении документов, размещенных на официальных сайтах (если их содержание не имеет ограничений доступа): программы наставничества, отчеты о результатах по самообследованию образовательных учреждений, локально-нормативные акты, регламентирующие организацию системы наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях района;
- анализ результатов деятельности системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений в муниципальной системе образования.

В ходе проведения Мониторинга используются следующие методы обработки информации:

- нематематические: группировка, классификация, обобщение, трансформация отображения аналитических данных, сопоставление;
- математические методы обработки информации: шкалирование, ранжирование, среднее арифметическое.

Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние организации системы наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях района.

Сбор и обработка информации в рамках Мониторинга осуществляется с использованием следующих информационных систем:

– средства интернет-связи (официальная электронная почта, чаты в Telegram и др.);

- защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;

- официальные сайты образовательных учреждений, содержащие систематизированную информацию о реализации Положения.