



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 С
УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОЯБРЬСК
(МАОУ СОШ № 2 УИИЯ)

г. Ноябрьск

№ 261 –од

28.03.2023г.

ПРИКАЗ

Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МАОУ СОШ № 2 УИИЯ и плана основных мероприятий (дорожной карты) по ее реализации

В целях нормативно-правового обеспечения образовательной деятельности, на основании решений Педагогического совета школы (протокол от 24.03.2023г. №16); руководствуясь ст. 28. «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации» Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.) и Уставом школы,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Положение о Наставничестве (утв. приказом № 772-од от 05.10.2019г.) считать недействительным.
2. Утвердить:
 - 2.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МАОУ СОШ № 2 УИИЯ. (приложение 1)
 - 2.2. План основных мероприятий (дорожной карты) по реализации целевой модели наставничества педагогических работников МАОУ СОШ № 2 УИИЯ. (приложение 2).
3. Заместителю директора Седельникову А.С. разместить на официальном сайте школы настоящие Положения. (Срок: до 10.04.2023г.)
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы



И.Л.Гребнева

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе (целевой модели) наставничества
педагогических работников МАОУ СОШ № 2 УИИЯ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МАОУ СОШ № 2 УИИЯ (далее – Положение, система наставничества, школа) описывает и определяет механизмы реализации системы (целевой модели) наставничества в школах рамках реализации мероприятий паспорта регионального проекта «Современная школа», а также в целях развития кадрового потенциала и непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

1.2. Нормативная правовая основа внедрения системы наставничества:

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

указ Президента Российской Федерации от 07 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»;

указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;

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

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

распоряжение 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»;

национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;

паспорт регионального проекта «Современная школа», утверждённый протоколом Совета по управлению проектами при Губернаторе Ямало-Ненецкого автономного округа;

государственная программа Ямало-Ненецкого автономного округа «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 декабря 2013 года № 1132-П;

положение о присвоении педагогического статуса «Учитель-исследователь», «Учитель-методист», «Учитель-наставник» в системе образования Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденное постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 18 сентября 2015 года № 878-П;

приказ департамента образования автономного округа от 01 марта 2021 года № 128 «О создании центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Ямало-Ненецком автономном округе»;

приказ департамента образования автономного округа от 22 июля 2022 года № 638 «Об утверждении Положения о формировании и обеспечении функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ямало-Ненецкого автономного округа»;

методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанные

Министерством просвещения Российской Федерации и Общероссийским Профсоюзом образования (письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08);

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Правительства автономного округа, департамента образования автономного округа, настоящее Положение.

1.3. 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.

1.4. Задачи системы наставничества:

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

б) обеспечивать соответствующую помощь в формировании межинституциональной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

в) оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

г) способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

1.5. Система наставничества основывается на следующих принципах:

а) 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;

б) 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;

в) принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

г) принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

МАОУ «СОШ № 2 УИИЯ» – муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением иностранных языков»;

ДПП – дополнительная профессиональная программа;

ИОМ – индивидуальный образовательный маршрут – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций работника, его личные ресурсы, педагогический контекст школы, а также возможности и ресурсы системы ДПП (федерального, регионального уровня). В рамках целевой модели наставничества ИОМ может быть реализован как последовательное

неоднократное применение наставляемым практик наставника при условии прогресса в овладении/внедрении практики в ежедневную педагогическую практику;

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 их индивидуальных способностей и возможностей;

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 – педагог, 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);

педагогический статус – особая роль педагога в региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Педагогический статус («учитель-исследователь», «учитель-методист», «учитель-наставник») присваивается педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность по основным общеобразовательным программам в общеобразовательных организациях в автономном округе в порядке, определяемом соответствующим Положением;

3. Компоненты системы наставничества на уровне образовательной организации:

3.1.1. Образовательная организация:

3.1.1.1. издаёт 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;

3.1.1.2. 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.);

3.1.1.3. осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

3.1.1.4. создаёт условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества;

3.1.1.5. назначает из числа сотрудников лиц, ответственных за реализацию программ наставничества, например, куратора наставничества.

3.2.2. Лицо, ответственное за реализацию программ наставничества:

3.2.2.1. актуализирует локальные акты образовательной организации, в том числе Положение о наставничестве в образовательной организации;

3.2.2.2. обеспечивает реализацию Положения о наставничестве в образовательной организации.

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

4. Алгоритм разработки и реализации ИОМ наставляемого:

4.1. Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала (образ будущего).

4.2. Диагностика (самодиагностика) профессиональных достижений и дефицитов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические, методические, ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся и др.).

4.3. Выбор наставляемым практики наставника, позволяющей ликвидировать существующий у наставляемого профессиональный дефицит, из тех, которые предложены наставниками внутри образовательной организации или вне образовательной организации посредством цифровой платформы.

4.4. Выполнение наставляемым задания по освоению практики наставника и/или внедрению ее в повседневную педагогическую практику наставляемого, представление результатов выполнения наставнику.

4.5. Обратная связь со стороны наставника, включающая в себя анализ затруднений, связанных с выполнением задания, и адресную методическую помощь по устранению данных затруднений.

4.6. Многократное выполнение задания наставляемым с учётом комментариев наставника (прохождение ИОМ).

4.7. Анализ эффективности ИОМ, которая может включать следующие элементы:

4.7.1. рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов;

4.7.2. рефлексия степени приближения наставляемого к желаемому образу педагога-профессионала;

4.7.3. оценка наставником прогресса выполнения задания посредством платформы «Наставники Ямала».

4.8. Срок разработки и реализации ИОМ определяется наставником самостоятельно, но рекомендованный срок составляет полгода.

5. Мотивирование и стимулирование

5.1. награждение наставников дипломами/благодарственными письмами;

5.2. предоставление преимущественных прав востребованным наставникам при проведении профессиональных конкурсов, предоставление преимущественных прав образовательным организациям со значительным количеством востребованных наставников и/или высокой активностью наставляемых при проведении конкурсов между образовательными организациями;

5.3. проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на институциональном, муниципальном, региональном уровнях с целью популяризации наставничества;

5.4. информационная поддержка сообществ (ассоциаций) наставников.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно.

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства автономного округа, департамента образования автономного округа.

Дорожная карта мероприятий по реализации целевой модели наставничества педагогических работников МАОУ СОШ № 2 УИИЯ

№	Мероприятие	Сроки	Исполнитель	Результат
1.	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов	Март 2023г.	Директор МАОУ СОШ №2 УИИЯ Гребнева И.Л., заместитель директора Канина Е.В.	План мероприятий, утвержденный приказом директора МАОУ СОШ №2 УИИЯ
2.	Формирование банка наставляемых	Ежегодно сентябрь	Заместитель директора Канина Е.В.	Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.
3.	Отбор и обучение	Ежегодно сентябрь	Заместитель директора Канина Е.В., руководители ШМО	Обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Ежегодно октябрь	Заместитель директора Канина Е.В., руководители ШМО	Формирование наставнических пар/групп. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска

				наставника/наставников.
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	Ежегодно апрель-май	Заместитель директора Канина Е.В., руководители ШМО	Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.
7.	Информационная поддержка системы наставничества	в течение учебного года	Заместитель директора Седельников А.С.	Материалы размещены на сайте ОО