



**АДМИНИСТРАЦИЯ ПОГРАНИЧНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ**

ПРИКАЗ

07.06.2023

п. Пограничный

№ 114

**О создании муниципальной Школы наставничества
Пограничного муниципального округа**

Во исполнение приказа Министерства образования Приморского края от 23.07.2020 №789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования», в целях реализации мероприятий, направленных на внедрение методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Пограничного муниципального округа

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о создании муниципальной Школы наставничества Пограничного муниципального округа (прилагается).
2. Учебно-методическому отделу МКУ «Центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций Пограничного муниципального округа» обеспечить методическое сопровождение целевой модели наставничества.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования

Н.Г. Панкова

Утверждено

приказом отдела образования
Администрации Пограничного
муниципального округа
от 07.06.2023 г. № 114

ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальной Школе наставничества Пограничного муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Положение о муниципальной Школе наставничества Пограничного муниципального округа (далее – Положение) регламентирует порядок создания и функционирования муниципальной Школы наставничества Пограничного муниципального округа (далее – ПМО), определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления работы муниципальной Школы наставничества (далее – Школа наставничества)

1.2. Функционирование Школы наставничества осуществляется в соответствии со следующими документами:

- федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.20218 №16);

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, общеобразовательным дополнительным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

- Приказ Министерства образования Приморского края «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, общеобразовательным дополнительным программам и программам среднего профессионального образования» от 23.07.2020 № 789-а;

- Приказ Министерства образования Приморского края «Об утверждении положения о региональной системе научно – методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» от 11.04.2022 № 384-а;

- Приказ Министерства образования Приморского края от 25.04.2023 № 23а-618 «Об утверждении Положения о региональной сети муниципальных школ наставничества».

2. Понятия, используемые в Положении

Для целей Положения используются следующие понятия:

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

- 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. 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 непедagogическое профильное образование).

- Педагогические работники – работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

- Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

- Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

- Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющим понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

- Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

- Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

- 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.

- Тьютор – работник, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе общего и дополнительного образования, принимающий активное участие в процессе повышения квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов.

- Индивидуальный образовательный маршрут – персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных (педагогических) компетенций в форматах формального, неформального и информального образования;

- Методическая поддержка педагогических работников – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально – педагогических проблем и оказание помощи педагогу в преодолении затруднений, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей;

- Муниципальная школа наставничества (далее – Школа) - неформальное или формальное объединение педагогических работников с целью создания условий для методического сопровождения профессионального развития педагогов на основе использования сетевых форм взаимодействия для внедрения механизмов и технологий наставничества в рамках целевой модели наставничества. Школа имеет структуру, дорожную карту определяемую целями и задачами данного объединения. Руководство Школой осуществляет куратор, выполняющий организационную деятельность.

- Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определённых направлений педагогической деятельности;

- Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности.

3. Цели, задачи и принципы формирования Школы наставничества

3.1. Целью Школы наставничества является создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих 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.

3.2. Задачи Школы наставничества:

- реализация целевой модели наставничества, развития и совершенствования механизмов и технологий наставничества;

- совершенствование методических, психолого-педагогических, предметных компетенций педагогических работников, в том числе и молодых педагогов;

- построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов;

- проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;

- развитие кадрового потенциала в образовательных организациях ПМО;
- методическая поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность наставнических практик.

3.3. Принципами формирования Школы наставничества являются:

- 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 наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на всех уровнях.

4. Состав Школы наставничества

4.1. В состав Школы наставничества могут входить молодые педагоги, а также педагоги-наставники образовательных организаций Пограничного муниципального округа, обладающие высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющие опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

5. Методическое сопровождение и руководство Школой наставничества

5.1. Муниципальная методическая служба Пограничного муниципального округа (далее – ММС):

- обеспечивает организационное, информационное и методическое сопровождение деятельности муниципальной школы наставничества;

- представляет в региональный наставнический центр информацию о муниципальной школе наставничества для формирования реестра региональной сети;
- предоставляет данные для проведения мониторинга деятельности муниципальной школы наставничества по запросу регионального наставнического центра.

5.2. Деятельность Школы наставничества осуществляется в форме «горизонтального обучения» педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе через реализацию программы наставничества, в форме заседаний, семинаров, практикумов, мастер – классов и др.

В рамках школы наставничества могут формироваться «пары»/ «группы» педагогов, объединенных на разных основаниях: по предметному принципу, «наставник – молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией – учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию».

5.3. Руководство Школой наставничества осуществляет методист муниципального казённого учреждения «Центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций Пограничного муниципального округа».

5.4. Обязанности руководителя Школы наставничества:

- ведёт банк (персонифицированный учёт) наставников и наставляемых;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчёт по внедрению Целевой модели наставничества;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения;
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников;
- анализирует деятельности Школы наставничества и составление на его основе плана работы;
- организует консультативную помощь педагогам образовательных организаций;
- участвует в организации и проведении муниципальных методических мероприятий, профессиональных конкурсов.

6. Показатели эффективности функционирования Школы наставничества

6.1. При разработке показателей эффективности функционирования Школы наставничества учитываются показатели реализации целевой модели наставничества, показатели мотивирующего мониторинга и показатели оценки механизмов управления качеством образования муниципальных органов управления в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Показателями эффективности являются:

1. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы.
2. Доля молодых специалистов, вовлеченных в программы наставничества.
3. Доля педагогов, вовлеченных в сетевое взаимодействие (методические объединения, проблемные группы и др.)

6.2. Методы сбора информации и инструменты оценки: данные мониторинга. Мониторинг проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторинга проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.