



**Администрация
муниципального образования «Родниковский муниципальный район»
Ивановской области
Управление образования
ПРИКАЗ**

07.07.2022 № 298

Об организации работы по внедрению и реализации Системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Родниковского муниципального района

В соответствии с Приказом Департамента образования Ивановской области от 25.03.2022 № 302-о «О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ивановской области», в целях формирования Системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего и дополнительного образования Родниковского района

приказываю:

1. Утвердить следующие документы:
 - 1.1. Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Родниковского муниципального района (Приложение №1);
 - 1.2. План мероприятий (дорожную карту) внедрения Системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Родниковского муниципального района (Приложение №2);
2. Определить Муниципальную методическую службу муниципальным координатором по внедрению и реализации Системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Родниковского муниципального района.
3. Муниципальному координатору организовать работу по:
 - 3.1. экспертизе и согласованию Положений о Системе наставничества педагогических работников и Программ наставничества муниципальных образовательных организаций в срок до 15 сентября 2022 года;
 - 3.2. согласованию Планов мероприятий (дорожных карт) по внедрению Системы наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях в срок до 15 сентября 2022 года;
 - 3.3. формированию базы данных муниципалитета по внедрению и реализации Системы наставничества педагогических работников (кураторов образовательных организаций, наставников из числа педагогов и руководителей, наставляемых) в срок 15 сентября 2022 года;
 - 3.4. мониторингу внедрения и реализации Системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Родниковского муниципального района согласно утвержденному Плану мероприятий (дорожной карте).
4. Руководителям муниципальных образовательных организаций, организовать работу по внедрению Системы наставничества педагогических работников:

- 4.1. Назначить куратора по внедрению и реализации Системы наставничества педагогических работников в образовательной организации в срок до 15 августа 2022 года;
- 4.2. Разработать «Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» в срок до 15 августа 2022 года;
- 4.3. Разработать План мероприятий (дорожную карту) по внедрению Системы наставничества педагогических работников в образовательной организации в срок до 15 августа 2022 года;
- 4.4. Разработать Программу наставничества в образовательной организации в срок до 01 сентября 2022 года.
- 4.5. Согласовать разработанные Положение, План мероприятий (дорожную карту) внедрения Системы наставничества педагогических работников и Программу наставничества в образовательной организации с муниципальным координатором в срок до 15 сентября 2022 года;
- 4.6. Разработать и утвердить пакет нормативных актов по внедрению Системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- 4.7. Создать методическое объединение наставников в образовательной организации (при необходимости);
- 4.8. Сформировать базы данных о наставниках и наставляемых в 2022–2023 учебном году и в срок до 15 сентября 2022 года представить их муниципальному координатору.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника отдела общего, дошкольного и дополнительного образования Управления образования С.С. Белоброву.

И.о. начальника Управления образования



А.Е. Косорукова

Положение
о Системе наставничества педагогических работников
в образовательных организациях Родниковского муниципального района

1. Система наставничества педагогических работников муниципальных образовательных организаций.

1.1. Методологические основы и ключевые положения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций.

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

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;
- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Субъекты наставничества:

- наставник;
- наставляемый.

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 стимулирования 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 (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).

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов.

Система наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», «Цифровая образовательная среда» в системе дополнительного образования — на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка».

Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

1.3. Цели, задачи, принципы системы наставничества.

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.

Задачи системы наставничества:

- 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 методов и самоорганизующихся недирективных инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

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

2. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов,

процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников,

2.1. Кадровые условия и ресурсы для реализации персонализированных программ наставничества.

2.2. Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования,
- приоритетные направления ее развития;
- куратора в реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников — педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности и демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

2.2. Организационно-методические, организационно-педагогические условия и ресурсы для реализации персонализированных программ наставничества.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы включают:

- подготовка локальных нормативных актов, персонализированных программ наставнической деятельности в образовательной организации;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества муниципальной методической службой, методическими объединениями;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- учебно-методическую, информационно-аналитическую деятельность стажировочных площадок, районных и школьных методических объединений, профессиональных творческих групп и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

2.3. Материально-технические условия и ресурсы для реализации персонализированных программ наставничества.

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников—наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi; средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

2.3. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет функции — экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня, определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

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, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники рекомендуются для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность учитывается при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников благодарностями/благодарственными письмами Управления образования администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район», представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

2.4. Психолого-педагогические условия.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;
- определение совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

3. Структурные компоненты системы наставничества педагогических работников в образовательной организации.

3.1. Система наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие

структурных компонентов и механизмов.

Все структурные компоненты системы наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют Систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

3.2. Внешний контур: федеральный уровень.

3.2.1. ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации»

Цель деятельности: разработка и сопровождение применения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи деятельности:

- осуществлять информационно-методическую поддержку реализации системы, включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;
- проводить апробацию и осуществлять сопровождение школ, реализующих систему наставничества на всех этапах внедрения;
- выполнять функции федерального оператора реализации системы наставничества при ее внедрении во всех субъектах Российской Федерации;
- вести федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования, в том числе по наставничеству;
- проводить различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом.

3.3. Внешний контур: региональный уровень.

3.3.1. Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ивановской области «Университет непрерывного образования и инноваций» (далее — Университет), Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников как структурное подразделение Университета.

Цель деятельности: оказание содействия при внедрении наставничества на региональном уровне.

Задачи деятельности:

- информационно-аналитическое, научно-методическое, учебно-методическое сопровождение реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;
- проведение курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;
- организация деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;
- тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов (далее — ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях.

Одним из элементов системы наставничества, формой сопровождения профессионального развития педагогического работника, является тьюторство.

Тьютор — штатный или внештатный сотрудник, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Функции тьютора:

- активное участие в процессе повышения квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов;
- методическая помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника;
- содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работа по направлениям педагогической деятельности педагога во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого — это долгосрочная образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции.

- Самоопределение (саморефлексия) педагога — описание желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

- Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ - компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

- Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно- профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);

- Составление дорожной карты ИОМ, включающей:

- а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

- б) осуществление инновационных для данного педагога пробно- поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

- в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

- г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

- Реализация дорожной карты (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам. Корректировка дорожной карты (параллельно с ее реализацией) — дополнения и изменения,

вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.

- Рефлексивный анализ эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).

ИОМ педагога рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника — осмысление своего личностного потенциала, мотивации к непрерывному профессиональному развитию.

3.3.2. Внешний контур: муниципальный уровень.

Муниципальная методическая служба (ММС)

Основными задачами ММС являются:

- содействие развитию муниципальной системы образования, функционированию и развитию образовательных организаций общего и дополнительного образования;
- оказание поддержки образовательным организациям в освоении и реализации федеральных государственных образовательных стандартов;
- оказание помощи в развитии творческого потенциала педагогических работников образовательных организаций;
- удовлетворение информационных потребностей педагогических работников образовательных организаций;
- создание условий для организации и осуществления повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций;
- содействие деятельности учительских (педагогических) методических объединений.

Работа с педагогическими и руководящими работниками осуществляется в индивидуальных, групповых и коллективных формах: мониторинговые и диагностические исследования и наблюдения, консультирование, теоретические семинары, семинары-практикумы, открытые занятия и мероприятия, мастер-классы, педагогические чтения и конференции, конкурсы профессионального мастерства, стажировки, форумы и другие.

Районные методические объединения (РМО).

РМО осуществляют проведение учебно-воспитательной, методической, опытно-экспериментальной работы по одному или нескольким родственным учебным предметам.

В ходе работы РМО решаются задачи:

- сопровождение профессионального развития педагогических кадров в межаттестационный период, участие в конкурсах педагогического мастерства;
- отбор содержания, корректировка и составление учебных программ по предмету с учетом вариативности и разноуровневости преподавания;
- обеспечение профессионального, культурного и творческого роста педагогов;
- освоение нового содержания образования, новых эффективных технологий и методов педагогической деятельности, средств обучения и внедрение их в практику;
- изучение и анализ состояния преподавания по предметам своего профиля или воспитательного процесса;
- выявление, изучение и обобщение передового педагогического опыта, описание этого опыта с целью тиражирования и внедрения в образовательный процесс;

- организация открытых уроков (занятий) с целью обмена опытом и ознакомления с методическими разработками по предмету;
- участие в организации и проведении муниципальных конкурсов, смотров;
- работа по приведению средств обучения по предмету в соответствие с современными требованиями к учебному кабинету, к оснащению урока.

Совет молодых педагогов.

Совет молодых педагогов Родниковского района (далее – Совет) создан для решения задач в сфере муниципального образования, связанных с закреплением молодых специалистов в педагогических коллективах образовательных организаций Родниковского муниципального района, созданием условий для роста профессионального мастерства, удовлетворения профессиональных и социальных запросов молодых педагогов.

Основными задачами Совета являются:

- 1) обеспечение процесса профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов образовательных организаций;
- 2) обеспечение защиты трудовых прав, профессиональных интересов молодых специалистов, социальных запросов молодых педагогов;
- 3) оказание помощи молодым учителям по внедрению современных подходов и педагогических технологий в образовательный процесс;
- 4) развитие творческих способностей педагогов и организация их досуга.

В состав Совета входят молодые педагоги до 35 лет со стажем работы не более 5 лет.

Районное методическое объединение/Совет наставников.

Совет наставников — общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников из образовательных организаций в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Цель деятельности: осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности:

- участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
 - участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
 - подбор и закрепление пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого - педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
 - анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в персонализированные программы наставничества;
 - подготовка участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально—техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации

персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;

— участие в мониторинговых и оценочных процедурах по реализации персонализированных программ наставничества;

осуществление функций переговорной площадки, а также консультационных, согласовательных и арбитражных функций;

— участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

- участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Внутренний контур: образовательная организация.

- издает локальные акты о внедрении и реализации Системы наставничества, принимает Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по ее реализации и другие документы;

- 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.);

- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение Системы наставничества;

- создает условия по координации и мониторингу реализации Системы наставничества.

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

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные: лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

— организует разработку персонализированных программ наставничества и/или индивидуальных образовательных маршрутов;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества;

— осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной

профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

4. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях и возможные риски.

Внедрение и реализация системы наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана 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 системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Для оценки эффективности наставнической деятельности возможно проведение мониторинга, состоящего из двух этапов.

1). Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ОГЭ, ЕГЭ, ВПР;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

2). Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества является:

- улучшение образовательных результатов у обучающихся, у наставляемого, у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- 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.

**План мероприятий (дорожная карта)
по внедрению Системы наставничества педагогических работников в
образовательных организациях Родниковского муниципального района**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель
1	Нормативно-правовое регулирование внедрения Системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Родниковского района		
1.1	Издание распорядительного акта о внедрении Системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Родниковского муниципального района	Июль 2022 г.	Управление образования
1.4	Утверждение пакета нормативных актов по внедрению Системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Родниковского муниципального района	Июль 2022г	Управление образования
1.5	Разработка и утверждение распорядительных актов образовательных организаций о внедрении системы наставничества в образовательной организации	Август 2022 г.	ОО
1.6	Назначение кураторов внедрения Системы наставничества в ОО	Август 2022 г.	ОО
1.7	Разработка «Положения о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», Дорожной карты, Программы наставничества	Август-сентябрь 2022 г.	ОО
1.5	Согласование «Положения о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», Дорожной карты, Программы наставничества.	Сентябрь 2022г.	Управление образования
2	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения Системы наставничества		
2.1	Проведение консультаций, семинаров для участников педагогов и руководителей ОО по	По отдельному графику	Методическая служба, ОО

	внедрению и реализации Системы наставничества		
2.4	Разработка методических рекомендаций "Наставничество: от цели к результату"	Октябрь 2023 г.	Методическая служба, ОО
2.5	Формирование и актуализация муниципальной базы кураторов внедрения Системы наставничества в образовательных организациях (далее – кураторы внедрения Системы наставничества)	В течение всего периода реализации	Управление образования, ОО
2.6	Формирование единой муниципальной базы наставников и единой муниципальной базы программ наставничества	В течение всего периода реализации Системы наставничества	Управление образования, ОО
3	Внедрение Системы наставничества в образовательных организациях		
3.1	Формирование базы наставляемых в 2022–2023 уч.г.	Сентябрь 2022 г.	ОО
3.2	Формирование базы наставников в 2022–2023 уч. г. (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным перечнем запросов)	Сентябрь 2022 г.	ОО
3.3	Обучение наставников	по отдельному плану	Методическая служба, ОО
3.4	Формирование наставнических пар или групп	в течение года	ОО
3.5	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута.	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	ОО
4	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Родниковского муниципального района		
4.1	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах образовательных организаций	До декабря 2022 г.	Управление образования, ОО
4.2	Организация и проведение для молодых специалистов в рамках деятельности «Совета молодых педагогов» тематических встреч с педагогами-наставниками	Октябрь 2022 г.	Методическая служба
4.3.	Районный конкурс «НАСТАВНИК + НАСТАВЛЯЕМЫЙ = КОМАНДА»	Февраль 2023г.	Управление образования

4.4.	Публикация лучших практик наставничества на официальном сайте Управления образования	в течение года	Управление образования
5	Мониторинг и оценка результатов внедрения системы наставничества		
5.1	Внесение в формы федерального статистического наблюдения (далее – формы ФСН) данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Минпросвещения России	в соответствии со сроками, устанавливаемыми Минпросвещения России	Кураторы внедрения Системы наставничества (Управление образования, ОО)
5.2	Организация персонифицированного учета наставников и наставляемых	Сентябрь — декабрь 2022 г.	Кураторы внедрения Системы наставничества (Управление образования, ОО)
5.3	Проведение внутреннего мониторинга образовательных организаций по реализации и эффективности программ наставничества	Апрель 2023 г.	Кураторы внедрения Системы наставничества (Управление образования, ОО)
5.4	Проведение Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации Системы наставничества в образовательных организациях Родниковского муниципального района	Май 2023г.	Кураторы внедрения Системы наставничества (Управление образования, ОО)
5.5	Анализ результатов Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации Системы наставничества в образовательных организациях Родниковского муниципального района	Июнь 2023 г.	Управление образования

