

**Управление образования муниципального образования
«Мухоршибирский район»**

ПРИКАЗ

от «19 апреля» 2022 г

№ 137 а

с. Мухоршибирь

«Об утверждении муниципальной
программы «Развитие наставничества
в системе образования Мухоршибирского района»

Во исполнение п.29 Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включающей национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р, в целях реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» на территории Республики Бурятия, в соответствии с региональной программой развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования, утвержденной приказом Министерства образования и науки РБ от 30.12.20г №1552 приказываю:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие наставничества в системе образования Мухоршибирского района» (Приложение 1)
2. Утвердить дорожную карту по реализации муниципальной программы «Развитие наставничества в системе образования Мухоршибирского района» (Приложение 2)
- 3.Руководителям образовательных организаций:
 - 3.1. Обеспечить исполнение мероприятий программы и дорожной карты на уровне муниципалитета и образовательных организаций;
 - 3.2. Обеспечить участие педагогов-наставников в мероприятиях программы муниципального уровня;
 - 3.3.Обеспечить сбор необходимой информации для формирования отчета об исполнении дорожной карты по реализации мероприятий программы.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на Н.В.Петрову, заведующую ИМО УО МО «Мухоршибирский район».

Начальник УО МО
«Мухоршибирский район»



Б-Ц.В. Очиров

Муниципальная программа «Развитие системы наставничества
в системе образования Мухоршибирского района»

Реализация основных целей Национального проекта «Образование» в условиях инновационных процессов и динамичных изменений в системе образования с учетом социально экономических особенностей развития района определяет необходимость развития единого образовательного пространства непрерывного профессионального роста педагогических и управленческих кадров как целевую установку.

Необходимость непрерывного профессионального роста педагогических и управленческих кадров также обусловлена формированием Национальной системы учительского роста, в рамках которой построена система уровней профессиональных компетенций, описывающих развитие профессиональной деятельности педагога на основе усложняющегося состава его профессиональных действий, что позволяет выделить основные уровни квалификации педагога и придать им характер развивающейся системы, построив на этой основе модель вертикальной и горизонтальной карьеры педагога от выпускника педагогической программы (начальный уровень квалификации) до педагога - наставника (высший уровень квалификации).

Программа наставничества это комплекс мероприятий и формирующих их действий направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Создание модели наставничества позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Программа включает в себя две модели взаимодействия между субъектами:

Горизонтальная модель «учитель» - «учитель», которая предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой модели наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации,
- ускорить процесс профессионального становления учителя;

Этапы взаимодействия наставника и молодого учителя/специалиста

Адаптационный.

Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

Основной.

В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает начинающему молодому учителю составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Работа по наставничеству будет эффективной в случае:

- взаимной заинтересованности наставника и наставляемого;
- административного контроля за процессом наставничества;

- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Вертикальная модель взаимодействия между образовательной организацией, районными методическими объединениями, районным информационно-методическим отделом, Министерством образования и науки Республики Бурятия, ГАУ ДПО РБ «БРИОП», другими образовательными организациями, реализующими программы ДПО.

Основной ценностно-смысловой идеей муниципальной программы является внедрение наставничества как эффективной формы повышения профессионального мастерства педагогических работников с использованием современных образовательных технологий и цифровых ресурсов.

Категории педагогических работников, нуждающиеся в наставничестве:

- молодые специалисты (от 0 до 3 лет) без опыта работы, пришедшие в образовательную организацию после завершения обучения в организациях высшего, среднего - профессионального образования;
- педагогические работники независимо от стажа работы при освоении новых должностных обязанностей либо новых технологии, форм, методов, подготовке к профессиональным конкурсам и т.п.
- педагогические работники независимо от стажа работы при переходе из одной образовательной организации в другую.

Наставники помогают преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные подопечным в ходе формального обучения, практическим опытом.

Наставничество:

- ✓ помогает талантливым молодым сотрудникам планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными;
- ✓ содействует транслированию ценностей, видения и миссии организации на все ее уровни через тесные отношения между наставником и подопечным сотрудником, помогая им понять и внести необходимые изменения в индивидуальный стиль работы и поведения.

Нормативно-правовые документы:

1. Указ Президента РФ от 07.05. 2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об утверждении знака отличия «За наставничество»
3. Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»
4. Письмо Министерства Просвещения РФ от 24.03.2020 г. № МП-П-989 «О комплексе мер» во исполнение поручения Президента РФ по реализации мер, направленных на повышение статуса профессии учителя, с возможностью государственной поддержки создания и распространения, в том числе в информационно-коммуникационной сети «Интернет», кино- и видеопroduкции, которая способствует популяризации профессии учителя на 2020-2024 годы.

- 5 Приказ Министерства образования и науки от 20.03.2020 г. N2462 «Об утверждении Регионального плана по введению национальной системы профессионального роста педагогических работников Республики Бурятия на 2020-2024 годы»
6. Приказ Министерства образования и науки Республики Бурятия от 30.12.2020 г. №1552 «Об утверждении Региональной программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия»

Цель программы: разработка и внедрение системы наставничества как эффективного механизма роста профессионального мастерства педагогических работников для обеспечения повышения качества образования в МО «Мухоршибирский район»

Задачи:

- 1 Обеспечение в образовательных организациях МО «Мухоршибирский район» внедрения системы наставничества для эффективного сопровождения роста профессионального мастерства молодых специалистов, вновь принятых педагогических работников, получения профессиональных навыков, развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них профессиональные задачи.
- 2 Внедрение в образовательную систему МО «Мухоршибирский район» современных эффективных форм взаимодействия между педагогическими работниками, обмена опытом, использования цифровых ресурсов, обеспечения равных возможностей каждой образовательной организации вне зависимости от степени ее удаленности и специфики социального контекста.
3. Разработка нормативных документов по внедрению и поддержке программы развития системы педагогического наставничества в сфере образования МО «Мухоршибирский район» и методического сопровождения реализации программы на уровне образовательных организаций района.
4. Мониторинг нормативных, профессиональных и методических дефицитов педагогических работников, нуждающихся в наставничестве, реализация адресных мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических работников и управленческих работников.
- 5 Создание и совершенствование сетевого наставничества.
6. Формирование профессионального информационно-коммуникативного пространства для активного взаимодействия и обмена опытом с целью распространения успешных практик наставничества.
7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

	Организационно-управленческий компонент	Содержательный компонент	Технологический компонент
Муниципальный уровень	Субъекты: начальник, методисты, специалисты УО МО Функции: 1. Координация деятельности на уровне муниципалитета. 2. Повышение профессионального мастерства наставников, обмен опытом, информирование. 3. Развитие муниципального сетевого наставничества.	1. Учебно-методическое обеспечение обучающихся и информационных мероприятий наставников 3. Механизмы выявления лучших муниципальных и школьных практик наставничества	1. Привлечение наставников к сопровождению сообществ молодых педагогов 2. Семинары, мастер-классы, инструктивно-методические совещания, консультации. 3. Конкурсы профессионального мастерства
Образовательные организации	Субъекты: директор, заместители директора, школьный наставник, психолог . Функции: 1. Введение в образовательное пространство школы. 2. Психологическое и методическое сопровождение молодого педагога в процессе адаптации 3. Сопровождение наставника-предметника по организации образовательного процесса	1. Программа адаптации молодого педагога. 2. Программа наставничества. 3. План методической работы образовательной организации. 4. Диагностика по выявлению профессиональных дефицитов	Беседа, презентация, собеседование, тренинги, сопровождение в конкурсах, консультация, информирование. Совместная разработка сценариев уроков, открытые уроки с последующим анализом и самоанализом; посещение семинаров, уроков наставника и др

Элементами муниципальной модели наставничества становятся адаптация, обучение и сопровождение

Элементы модели	Определение	Цели, задачи
Адаптация	Включение новых сотрудников во внешние и внутренние процессы образовательной организации	Облегчить вхождение молодых специалистов, новых сотрудников в должность

Обучение	Процесс освоения новых профессиональных компетенций.	Использовать для раскрытия потенциала работающих сотрудников и их дальнейшего личностного и профессионального развития, например, при переходе на новую должность или включение в кадровый резерв. Сотрудники должны освоить профессиональные компетенции, необходимые для работы в соответствии с установленными стандартами.
Сопровождение	Процесс улучшения количественных и/или качественных характеристик профессиональной деятельности.	Преодолеть разрыв между обучением и достижением профессионального результата. Эффективное включение работника в действующую систему работы образовательной
	Использование уже приобретенных знаний и умений в педагогической ситуации или с педагогической целью. Консультирование и контроль	организации

Ожидаемые результаты:

- совершенствование (модернизация) структуры методической службы;
- формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников, образовательных организаций, в том числе на сетевой основе;
- повышение качества методического сопровождения педагогических и управленческих кадров для непрерывного образования и профессионального развития, повышения профессионального уровня педагогов;
- расширение форм профессионального роста педагогов (деятельность профессиональных объединений и сообществ, в том числе и сетевых; профессиональное развитие молодых педагогов и наставничество; конкурсы профессионального мастерства; поддержка лидеров образования, педагогов, демонстрирующих инновационное поведение; самообразование; мониторинг качества методической работы;
- повышение уровня профессионального мастерства педагогов Мухоршибирского района.

1 Разработка нормативных документов по внедрению и развитию системы наставничества:

- 2022 - на уровне муниципалитета;
- 2022-2023 - на уровне образовательных организаций;
- 2023 и далее - совершенствование нормативных документов.

2. Разработка программ образовательных организаций по развитию системы наставничества и внедрению эффективных образовательных практик независимо от степени отдаленности и труднодоступного населенного пункта.

- 2022 г. – 35 %;

- 2023 г. – 100%

3. Проведение ежегодного мониторинга эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета на основе разработанных критериев.

4. Размещение на сайтах образовательных организаций и на сайте районного управления образования раздела «Развитие наставничества»

2022 - 2023 гг. - размещение, наполнение и обновление раздела на сайтах;

5. Определение эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества.

- Ежегодный анализ принятых мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества на основе результатов мониторинга, определение потребностей, проблемных зон, дефицитов, подготовка адресных рекомендаций.

6. Формирование единой информационной базы наставников, экспертов в отдельных областях с целью обеспечения доступного наставнического сопровождения для всех категорий педагогических работников в соответствии с профессиональными дефицитами

2022 г. - разработка формы, структуры раздела, определение способов и методов его пополнения, начало размещения информации;

с 2023 г. и далее - систематическое обновление раздела, корректировка формы (по мере необходимости), актуализация данных по мере поступления.

7. Создание системы адресной методической помощи педагогов-наставников в формате методических семинаров, тьюторского сопровождения на основе анализа эффективности реализации программы развития системы наставничества в МО «Мухоршибирский район», выявленных дефицитов, организация конференции привлечением экспертов по актуальным вопросам в области наставничества, в т.ч. с применением дистанционных технологий для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц.

8. Привлечение педагогических работников образовательных организаций в участие в республиканском конкурсе для наставников «Лучшие практики наставничества» (% представленности образовательных организаций на конкурсе от МО «Мухоршибирский район»:

Программные мероприятия:

	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1	Разработка муниципальной программы «Развитие системы наставничества в системе образования Мухоршибирского района»	Апрель, 2022г	ИМО
2	Разработка критериев оценки эффективности реализации системы наставничества	Сентябрь-октябрь, 2022г	ИМО
3	Разработка программ по развитию системы наставничества образовательных организаций Мухоршибирского района	2022г-2023г	Руководители ОО

4	Размещение на сайте районного управления образования и образовательных организаций разделов по наставничеству, по организации работы с молодыми педагогами, адаптации обучению, сопровождению педагогических работников	Ноябрь, 2022	Руководители ОО
5	Мониторинг эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/района	Декабрь 2022г	ИМО
6	Формирование информационной базы педагогов-наставников	Декабрь 2022	ИМО
7	Вовлечение педагогических работников образовательных организаций в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников	в течение года	ИМО Руководители ОО
8	Организация и проведение конференций, семинаров консультаций и других мероприятий по актуальным вопросам наставничества	ежегодно	ИМО
9	Организационное и методическое сопровождение педагогов-наставников, победителей муниципальных конкурсов в процессе участия в профессиональных конкурсах педагогов-наставников на региональном уровне.	2023-2024	ИМО
10	Оказание адресной методической помощи педагогам наставникам в формате семинаров, обмена опытом с целью распространения успешных практик наставничества.	ежегодно	ИМО