

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ АНДРОПОВСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
ПРИКАЗ

от 04 марта 2022 года

№ 256-пр

с.Курсавка

О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Андроповского муниципального округа Ставропольского края



Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», в соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08), приказом министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»

**Приказываю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Андроповского муниципального округа Ставропольского края.
2. Руководителям образовательных организаций Андроповского муниципального округа разработать и утвердить положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации на основании типового положения, утвержденного министерством образования Ставропольского края, организовать работу, по созданию системы наставничества педагогических работников в образовательной организации в срок не позднее 29 апреля 2022 года.
3. Директору МКУ «АМЦСО» (Даниловой Т.А.) довести настоящий приказ до сведения участников системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Андроповского муниципального округа Ставропольского края.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
5. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Руководитель Отдела образования  
администрации Андроповского муниципального округа Ставропольского края  
Н.И. Лютая

## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Андроповского муниципального Ставропольского края

### 1 . Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества в Андроповском муниципальном округе Ставропольском крае и определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

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

1.3. Нормативно-правовая основа внедрения системы (целевой модели) наставничества:

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

-распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов 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»;

-методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08).

-приказ министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края

### 2 .Понятия, используемые в Положении

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 непедагогическое профильное образование).

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников - эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников.

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

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого - это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив. •

Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

Персонализированная программа наставничества (ПН) - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

### **3 .Цели, задачи и принципы системы (целевой модели) наставничества**

#### **3.1. Цели системы (целевой модели) наставничества:**

- передача социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- создание системы условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательных организациях.

#### **3.2.Задачи системы (целевой модели) наставничества:**

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод, наставляемых;
- содействовать созданию условий по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся не директивных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию партнерских отношений в сфере наставничества;

- способствовать адаптации педагогических кадров в новой организации, при вхождении в новую должность;
- распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

3.3. Система (целевая модель) 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, 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 системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

#### **4. Структура и участники системы (целевой модели) наставничества**

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний и внешний.

Внутренний контур - образовательная организация Андроповского муниципального округа Ставропольского края (организации общего и дополнительного образования); Внешний контур - Отдел образования администрации Андроповского муниципального округа Ставропольского, края и Муниципальное казенное учреждение «Административно-методический центр системы образования Андроповского муниципального округа Ставропольского края».

4.1. Образовательная организация: -утверждает Положение о системе наставничества педагогических работников в

- образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы; <sup>1</sup>
- организует взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре;
  - осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;
  - создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества;
  - обеспечивает реализацию программ наставничества;
  - обеспечивает ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников по формам;
  - обеспечивает представление данных по результатам мониторинга;
  - обеспечивает проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
  - обеспечивает реализацию кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества; <sup>j</sup>
  - обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
  - обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества,

в формате непрерывного образования;

-обеспечивает привлечение к реализации программ наставничества организации, осуществляющие деятельность в Андроповском муниципальном округе Ставропольского края, обеспечив участие работников организаций в программах наставничества в качестве наставников; i

-создает надлежащие условия для совместной работы наставника и наставляемого;

-организует инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

4.2. Отдел образования администрации Андроповского муниципального округа Ставропольского края осуществляет общее руководство вопросами организации наставничества и обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества и мониторинг результатов. ,

4.3. МКУ «АМЦСО» оказывает содействие :при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества в Андроповском муниципальном округе Ставропольского края по вопросам информационно-аналитического, научно- методического, учебно-методического сопровождения реализации системы (целевой модели) наставничества, в т.ч. по обучению руководящих и педагогических работников образовательных организаций по проблемам внедрения системы наставничества.

Задачи МКУ «АМЦСО»:

-формировать систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

-облегчать перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

-выявлять, систематизировать, отбирать и распространять новые и эффективные практики наставничества.

4.4. Отдел образования администрации Андроповского муниципального округа Ставропольского края:

-контролирует внедрение системы (целевой модели) наставничества в Андроповском муниципальном округе Ставропольского края;

-определяет меры стимулирования эффективных наставников на муниципальном уровне. ,

### **5. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края**

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Андроповского муниципального округа Ставропольского края в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая: •

-непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников; j

- рост числа закрепившихся в профессии молодых или 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.

## **6. Мониторинг оценки эффективности наставнической деятельности**

### **1**

6.1. Для оценки эффективности наставнической деятельности проводится мониторинг, состоящий из двух этапов:

6.1.1. 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;

вовлеченность педагогов в профессиональные конкурсы, олимпиады, исследования, конференции и др.

динамику успеваемости обучающихся;

социально-профессиональную активность наставляемого и др.

6.1.2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества является:

улучшение образовательных результатов обучающихся и у наставляемого, и у наставника;

степень включенности наставляемого в инновационную деятельность;

качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы.