Приложение 1

к приказу Департамента образования

и молодежной политики

Нефтеюганского

от «04»04.2022 года № 319-0

**Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций  
Нефтеюганского района**

I. Общие положения

* 1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций   
     Нефтеюганского района (далее – Положение) определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, ожидаемые результаты.
  2. Положение разработано на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021   
     и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08   
     от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»   
     в соответствии с:
* Указом Президента Российской Федерации от 21 июля   
  2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
* Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
* Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ   
  «Об образовании в Российской Федерации».
* Распоряжением 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»;
* Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
* Распоряжением 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»;
* Письмом Общероссийского Профсоюза образования   
  № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
* Приказом Департамента образования и молодежной политики   
  Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года   
  № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения   
  и сопровождения профессионального развития педагогических   
  и руководящих работников образовательных организаций   
  Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.».
  1. Основные понятия, используемые в Положении:

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

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

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

**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 системы наставничества (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 потребностьв освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
* новый педагог в коллективе;
* педагог, имеющий непедагогическое профильное образование.

**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 персонализированых программ.

**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.

* 1. Методологические основы системы (целевой модели) наставничества

Методологической основойсистемы 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 работыобразовательной 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.

**Принципы системы (целевой модели) наставничества**:

* *принцип научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
* *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* *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
* *принцип* *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
* *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 *аксиологичности* подразумевает формирование   
  у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
* принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества,   
  его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
* принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога   
  с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе 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.

Наставничество как мера поддержки молодых специалистовгарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

Важнейшей особенностью системы наставничества являетсято, 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 (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностямисистемы наставничества являются:

* субъект-субъектное взаимодействие наставника   
  и наставляемого;
* личностноориентированная направленность;
* выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
* интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников   
  и управленческих кадров;
* опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
* направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

Система (целевая модель) наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования – на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенкачто выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельностинаставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

* 1. Структура Положения:
* Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Нефтеюганского района.
* Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Нефтеюганского района.
* Организационная система наставничества педагогических работников образовательных организаций Нефтеюганского района и ее структурные компоненты;
* Права и обязанности наставника и наставляемого в образовательных организациях Нефтеюганского района;
* Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Нефтеюганского района. Мониторинг и оценка результатов;
* Заключительные положения.

**II. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Нефтеюганского района. Формы наставничества.**

* 1. *Цель системы (целевой модели) наставничества*: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничествав образовательных организациях Нефтеюганского района для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.
  2. *Задачи системы (целевой модели) 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 (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (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 стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.
  1. Формы наставничества

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

***Виртуальное (дистанционное) наставничество*** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

***Наставничество в группе*** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

***Краткосрочное или целеполагающее наставничество*** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

***Реверсивное наставничество*** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

***Ситуационное наставничество*** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

***Скоростное наставничество*** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

***Традиционная форма наставничества*** *(«один-на-один»)* – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

***Форма наставничества «учитель – учитель»*** – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

***Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель»*** способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

**III. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Нефтеюганского района**

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательных организациях Нефтеюганского района персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

* 1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

**руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

**куратора** реализации персонализированных программ наставничества;

**наставников – педагогов,** которые:

* имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
* 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.

* 1. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

* подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
* разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
* оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
* 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;

- координирование вертикальных и горизонтальных связей   
в управлении наставнической деятельностью;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

* 1. Материально-технические условия и ресурсы

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.
  1. Финансово-экономические условия. Мотивирование   
     и стимулирование.

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три 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, муниципального, институционального уровней 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, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

* + наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов местного самоуправления;
  + наставническая деятельность может быть учтена 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 дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.5. 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, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
* психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных   
  и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении 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.

**IV. Организационная система наставничества педагогических работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа- Югры и ее структурные компоненты**

Реализация программы наставничества в образовательных организация должна включать семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

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

Во внутреннем контуреконцентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На внешнем контурепредставлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

* 1. Внутренний контур: образовательная организация.

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

* + 1. Руководитель образовательной организации:
* осуществляет общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;
* издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;
* утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
* 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 (целевой модели) наставничества;
* способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
* создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

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.

* + 1. Куратор реализации программ наставничества:
* назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
* совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
* своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
* организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
* осуществляет координацию деятельности по наставничеству   
  с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
* осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (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;
* принимает (совместно с системным администратором) участие   
  в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
* фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).
* инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

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

4.1.3.Методическое объединение (МО) наставников /комиссия/совет (при его наличии)

Методическое объединение/совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Методическое объединение/совет наставников:

* принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с куратором и первичной или территориальной профсоюзной организацией);
* принимает участие в разработке, апробации и реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
* ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах   
  и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать   
  и закреплять 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.);
* анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений и вносит соответствующие корректировки   
  в персонализированные программы наставничества;
* осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
* осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
* участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
* является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
* участвует в разработке системы поощрения (материального   
  и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
* принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации   
  и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).
  1. Внешний контур: муниципальный уровень

Департамент образования и молодежной политики Нефтеюганского района при участии во внедрении системы (целевой модели) наставничества на территории Нефтеюганского района:

* согласовывает дорожные карты внедрения системы (целевой модели) наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение системы наставничества;
* контролирует реализацию мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества на территории;
* обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляет образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.
* содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций предприятий и организаций района, бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

**V.** **Права и обязанности наставника и наставляемого в образовательных организациях Нефтеюганского района**

* 1. Права и обязанности наставника
     1. Права наставника:
* привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
* знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
* обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
* осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.
  + 1. Обязанности наставника:
* руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
* находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
* осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
* создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
* содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
* рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.
  1. Права и обязанности наставляемого
     1. Права наставляемого:
* систематически повышать свой профессиональный уровень;
* участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
* обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным   
  с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
* вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
* обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.
  + 1. Обязанности наставляемого:
* изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
* реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
* знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
* выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
* совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
* устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
* проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
* учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

**VI.** **Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Нефтеюганского района.**

**Мониторинг и оценка результатов**

6.1.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.

6.2.Мониторинг процесса реализации программ наставничествапонимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

6.3.Мониторинг проводится ежегодно по направлениям, соответствующим задачам системы наставничества педагогических работников образовательных организаций:

* повышение правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
* формирование межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
* оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
* формирование единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном   
  и вне институциональном уровнях.

6.4.Результатом эффективного внедрения региональной системы наставничества служит достижение показателя:

* «доля общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников»

6.5.Результатом успешной реализации муниципальной программы наставничества может быть признано:

* улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и 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.

6.6.Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества в образовательной организации, который оценивает:

* результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
* эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

6.7.Результаты мониторинга являются открытыми и доступными для использования субъектами системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, позволяют оценить:

* мотивационно-личностный и профессиональный рост участников системы наставничества;

6.8.Динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

6.8.По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации для участников отношений в сфере образования, принимаются управленческие решения, направленных на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставника, анализ эффективности принятых мер.

Приложение 2 к приказу

Департамента образования и молодежной политики

от «04» 04. 2022 №319-0

Комплекс мер («дорожная карта») по внедрению системы

(целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях   
Нефтеюганского района

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятий | Сроки реализации | Ответственный исполнитель | Ожидаемый результат, вид документа |
| I.Нормативное правовое регулирование внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций (далее – система наставничества),  контроль за реализацией мероприятий по внедрению системы наставничества | | | | |
| 1.1. | Разработка, формирование и утверждение муниципальных («дорожных карт») и положений по развитию системы наставничества | апрель 2022 | Департамент образования и молодежной политики | План мероприятий муниципальных («дорожных карт»), Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Нефтеюганского района. |
| 1.2. | Разработка и утверждение распорядительных актов по развитию системы наставничества для обеспечения развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала в системе образования Нефтеюганского района | В течение всего периода | Департамент образования и молодежной политики | Организационно-распорядительная документация |
| 1.3. | Контроль за реализацией мероприятий муниципальной («дорожной карты») по внедрению системы (целевой модели) наставничества в Нефтеюганском районе | В течение всего периода | Департамент образования и молодежной политики | Справки по итогам реализации мероприятий муниципальной «дорожной карты» по внедрению системы (целевой модели) наставничества в Нефтеюганском районе. Доработка планов муниципальных мероприятий «дорожных карт», при необходимости.  Участие в региональных методических совещаниях. |
| II. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка внедрения целевой модели наставничества | | | | |
| 2.1 | Участие в ежегодном региональном конкурсе муниципальных моделей наставничества и менторства | Ежегодно | Департамент  образования и молодежной политики | Выявление и распространение практического опыта наставничества и менторства педагогических работников |
| 2.2 | Популяризация наставничества через муниципальные сайты, сайты ОО, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций | Постоянно | Департамент  образования и молодежной политики | Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией с применением единого брендирования.  Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников ОО |
| 2.3. | Обучение на курсах повышения квалификации по программе «Методологические аспекты наставничества и менторства в педагогической практике» | Сентябрь 2022 | Департамент  образования и молодежной политики | программа КПК «Методологические аспекты наставничества и менторства в педагогической практике». (72 часа).  Категории слушателей: заместители директора, методисты, педагогические работники ОО |
| 2.4. | Привлечение к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций района, бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью | Постоянно | Департамент  образования и молодежной политики | Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.  Развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях |
| III. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества | | | | |
| 3.1. | Оценка реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов) |  | Департамент  образования и молодежной политики | Справка по результатам оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов) |
| 3.2 | Проведение самодиагностики по результатам реализации муниципальных планов мероприятий («дорожных карт»), эффективности программ наставничества в ОО. (Сбор информации и анализ результатов). | Декабрь 2022 | Департамент  образования и молодежной политики  Образовательные организации | Справки по результатам самодиагностики. Результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски. |