



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

П Р И К А З

30.08.2022 г.

№757

О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Анжеро-Судженского городского округа, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ

В соответствии с пунктом 33(1) Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р, руководствуясь методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации, разработанными совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21.12.2021, Приказом Министерства образования Кузбасса от 28.06.2022 № 1605 «О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Кемеровской области-Кузбасса, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ (приложение 1).
2. Образовательным организациям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования администрации Анжеро-Судженского ГО, обеспечить разработку и утверждение положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, внедрение системы наставничества педагогических работников (срок: января 2023).
3. Утвердить план мероприятий по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества в образовательных организациях Анжеро-Судженского городского округа на 2022-2023 учебный год (приложение 2).
4. В рамках реализации системы наставничества, обеспечения сопровождения педагогов утвердить тьюторов по предметам (приложение 3)
5. Отделу организационно-методической и инновационной работы МКУ «Функционально-аналитический центр» (Грязнова Г.А) обеспечить:
– методическое сопровождение внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ (срок:

постоянно);

– мониторинг внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ (срок: ежегодно декабрь)

б. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления образования Гринцевич Ю.В.

Начальник управления образования

М.В. Семкина

**Положение о системе наставничества педагогических
работников в образовательных организациях,
осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и
дополнительных общеобразовательных программ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Анжеро-Судженского ГО разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р, приказом Министерства образования Кузбасса от 28.06.2022 № 1605 «О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования» и определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый - участник системы 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.

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

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.

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.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

– принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

– принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

– 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 добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

– 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 к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

– принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

– 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.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и

социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

– содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

– оказывать помощь в освоении цифровой информационно- коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

– содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

– способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

– содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

– оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

– обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

– ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

– содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

– знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Цель/задача (конкретизированные в соответствии со спецификой муниципалитета)	Обоснование цели	Соответствие региональной цели
<p>Цель: Ежегодное (в течении учебного года: с сентября по июнь) оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым/начинающим специалистам, способствующей их непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации и закреплению в педагогической профессии, за счёт комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории; – привитие молодым педагогам/вновь назначенным 	<p style="text-align: center;">ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ПОСТАНОВКЕ ЦЕЛИ И РЕШЕНИИ ЗАДАЧ</p> <p style="text-align: center;"><u>Федеральные тренды в рассматриваемом направлении:</u></p> <p>Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству образования, как один из показателей национальных целей развития Российской Федерации, отраженный в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» предусматривает создание системы непрерывного профессионального роста, задающей карьерную вертикаль от молодого педагога до педагога-методиста и педагога-наставника, внедрение программы наставничества с привлечением в качестве наставников учителей предпенсионного и пенсионного возраста, молодых учителей в части развития компетенций по информационно-коммуникационным технологиям. Именно эти позиции указаны в распоряжении Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении Государственной программы «Развитие образования» (2018 - 2025 годы) (с изменениями от 2021 года).</p> <p>Распоряжением от 31 декабря 2019 года №3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации», включая национальную систему учительского роста», в целях реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта</p>	<p>Приказ Министерства образования Кузбасса от 28.06.2022 № 1606 «О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Кемеровской области - Кузбасса, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»</p> <p>Цель: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии</p> <p>(Режим доступа: https://ipk.kuzbassedu.ru/files/2022/polojenie%20o%20sisteme%20nastavnichestva.pdf)</p>

руководящим и педагогическим работникам интереса к управленческой и педагогической деятельности и закрепление их в образовательных организациях, за счёт включения в работу «Школы молодого педагога/руководителя», организации взаимодействия с назначенным наставником, организации образовательных событий и пр.;

– развитие у молодых педагогов/вновь назначенных руководителей и педагогических работников профессиональных компетенций, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, в том числе за счёт разработки и реализации ИОМ;

– содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов.

«Образование» утверждены основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников. Один из представленных принципов «Стимулирование профессионального роста педагогов» предусматривает в качестве приоритетного мероприятия разработку и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Региональная специфика и проблемы:

В соответствии с приказом Департамента образования и науки Кемеровской области от 19.12.2018 № 2267 «Об утверждении программы (плана мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала региональной системы образования на 2019-2023 годы» по направлению «Создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности выпускников педагогических специальностей организаций ВО и ПОО» ежегодно предусматривается развитие деятельности с молодыми специалистами посредством взаимодействия в сетевых сообществах, совершенствование работы объединений молодых специалистов (Школа молодого педагога, Клуб молодых специалистов и т.д.), создание условий для участия молодых педагогов в информационно-образовательных, постоянно действующих, проблемно-ориентированных семинарах, вебинарах, научно-практических, научно-методических конференциях, олимпиадах и т.д., организация и проведение профильных смен для молодых педагогов и пр..

Реализация всего выше указанного осуществляется на основании требований, изложенных в Примерном положении о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях, осуществляющих

образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования, где отмечено, что способ реализации системы наставничества предусматривает организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Между тем, несмотря на запланированную и осуществляемую деятельность по данным регионального мониторинга 2021 года, представленным в сборнике Министерства образования и науки Кузбасса «Качество образования. Состояние общего (включая дошкольное) и дополнительного образования Кемеровской области, лишь 65,16% молодых педагогов вовлечены в деятельность профессиональных сообществ. При этом данный показатель на уровне муниципалитета (на январь 2022 г) составляет 78%. Всё это актуализирует проблему организации работы с молодыми педагогами именно на уровне города.

2.3. В образовательных организациях муниципалитета могут применяться разнообразные формы наставничества («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации») по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих 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. 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. 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.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.

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

3.3. Муниципальный координатор:

– осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципалитете;

– способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);

3.4. Руководитель образовательной организации:

– осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

– издает локальные-нормативные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

– утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

– утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

– издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

– способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);

– способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.5. Куратор реализации программ наставничества:

– назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

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

– предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

– разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации согласно по форме согласно приложению к настоящему Положению;

– 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;

– формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

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

– организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

– курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

– организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

– осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет

реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

– фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

3.6. Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):

– совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

– ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет 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);

– разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

– принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

– осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;

– осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

– участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

– является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

– совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

– 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).

4. Права и обязанности наставника

4.1. 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.

4.1. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными 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);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе 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);
- 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.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. 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.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Кемеровской области - Кузбасса, 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.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.1. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной

программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика). На данном сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, нормативные правовые акты Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса и локальные нормативно-правовые акты в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области – Кузбасса.

Дорожная карта (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий
1	Подготовка условий для реализации системы наставничества	<p>Подготовка и принятие локальных-нормативных правовых актов образовательными организациями:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации), – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации; – приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. – подготовка персонализированных программ наставничества - при наличии в организации наставляемых.
2	Формирование банка наставляемых	<p>Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>
3	Формирование банка наставников	<p>Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных</p>
4	Отбор и обучение	<p>Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы Обучение наставников для работы с наставляемыми: проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников - «установочные сессии» наставников.</p>
5	Организация и	Формирование наставнических пар/групп.

	осуществление работы наставнических пар/групп	Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.
6	Завершение персонализированных программ наставничества	Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование); Проведение муниципальной, школьной конференции или семинара. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.
7	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях.

План мероприятий

по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества в образовательных организациях Анжеро-Судженского городского округа на 2022-2023 учебный год

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
	<i>мероприятия, направленные на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества</i>		
1	Издание приказа о назначении наставников в ОО	сентябрь 2022	Руководители ОО
2	Разработка «дорожной карты» по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества в каждой общеобразовательной организации муниципалитета	Сентябрь-октябрь, 2022 года	Комарова Н.В. (отдел ОМиИР), Руководители ОО
3	Диагностика профессиональных дефицитов педагогов	сентябрь-октябрь 2022	Грязнова Г.А. (отдел ОМиИР), Руководители ОО
4	Митап «Лифт профессионального саморазвития: как не застрять между этажами» (о непрерывном учительском росте, о разработке и реализации ИОМ)	октябрь 2022	Ивкина О.В. (отдел ОМиИР)
5	Участие в семинаре ШМО «Методические аспекты деятельности учителя в системе ВСОКО для объективной оценки образовательных результатов обучающихся»	ноябрь 2022	руководители ШМО
6	Проведение открытых уроков для молодых педагогов на базе школ-лидеров, ресурсной школы.	Ноябрь 2022, Январь 2023, Март 2023	Грязнова Г.А. (отдел ОМиИР)
7	Посещение уроков молодых педагогов наставниками	По графику наставника	наставники
8	Сопровождения участия молодых педагогов в муниципальном (областном) этапе конкурса (консультации, экспертиза материалов)	Сентябрь 2022 - июнь 2023	Пушкарева Т.Г. (отдел ОМиИР)
9	Консультация «ЭОР в деятельности учителя» (использование при подготовке к ВПР, ГИА, индивидуальная работа с детьми)	январь, 2022 18	Комарова Н.В. (отдел ОМиИР)
10	Консультация «Использование эффективных технологий формирования и развития универсальных учебных действий (УУД) в рамках реализации ФГОС»	февраль, 2023	Грязнова Г.А. (отдел ОМиИР)

11	Воркшоп «Оптимизация образовательного процесса с использованием образовательного контента платформы «Открытая школа»	март 2023	МБОУ «ООШ №36№
12	Участие молодых педагогов в педагогической конференции ««Равные возможности – новые перспективы в образовании детей с ОВЗ»	апрель 2023	Грязнова Г.А. (отдел ОМиИР)
13	Участие в семинаре-практикуме «Организация коррекционно-развивающей работы с учащимися с ОВЗ (ЗПР)»	май, 2023	МБОУ «СОШ №12»
14	Участие молодых педагогов в городском семинаре «Обновление содержания программ общего образования по предметным областям» в соответствии с изменениями во ФГОС	июнь, 2023	Грязнова Г.А. (отдел ОМиИР)
15	Вовлечение молодых педагогов в школьные и городские методические профессиональные сообщества для совершенствования преподавания	В течение учебного года	Грязнова Г.А. (отдел ОМиИР)
16	Стажировки молодых учителей и педагогов, испытывающих методические затруднения (персонифицированный подход) на базе ресурсной школы.	В течение года по заявке руководителей школ	МКУ «ФАЦ» (отдел ОМиИР), ОО, ресурсная школа
17	Проведение анкетирования молодых педагогов и наставляемых степенью удовлетворенности условиями работы и организацией наставничества	Июнь, 2023	Руководители ОО
18	<i>мероприятия, по реализации обновленных ФГОС</i>		
	Методы и приемы формирования универсальных учебных действий современного урока (с учётом специфики предмета молодого учителя)	В течение учебного года	Руководители ШМО
	Педагогические практики реализации содержания образования учебных предметов естественно-научного, математического и технологического направлений в условиях обновленного ФГОС	Ноябрь 2022	Руководители ШМО
	Практический аспект применения интегрированных уроков в начальной школе	Март, 2023	Ивкина О.В. (отдел ОМиИР)
	Реализация требований обновленного ФГОС общего образования в работе учителя (с учётом специфики предмета молодого учителя)	В течение учебного года	Руководители ШМО
19	<i>мероприятия, по формированию функциональной грамотности обучающихся</i>		
	Кейсы по финансовой грамотности как технология формирования УУД школьников	Октябрь 2022	Руководители ШМО
	Осуществление проектной, проектно-исследовательской и исследовательской деятельности как фактор формирования функциональной грамотности школьников	Декабрь 2022 19	Руководители ШМО
	Формирование креативного мышления младших школьников средствами ТРИЗ	Январь 2023	Ивкина О.В. (отдел ОМиИР)

	Уроки функциональной грамотности: креативное мышление	Февраль 2023	Руководители ШМО
	Читательская компетентность как компонент функциональной грамотности педагогов и школьников	В течение года	Руководители ШМО
20	<i>мероприятия, по информированию молодых педагогов о новых тенденциях в сфере образования</i>		
	« Цифровая образовательная среда »: Участие в заседании ГМО «Возможности ИКТ -инструментов в повышении эффективности урока»	По плану ГМО	Руководители ГМО
	« Успех каждого ребёнка »: участие в мастер-классах, семинарах-практикумах по совершенствованию технологий, форм работы с обучающимися с целью повышения качества результатов по итогам ВПР, ГИА	Ноябрь-декабрь 2022, Июнь-август 2023	Руководители ГМО, ШМО
	« Учитель будущего »: участие в конференции в рамках ГМО: «Образование в интересах человека: от школы знаний к школе компетенций»	Апрель 2023	Руководители ГМО
21	<i>мероприятия, направленные на помощь наставникам</i>		
	Организация консультационно-методического сопровождения наставников по разработке и реализации адресных программ методической поддержки педагогов	В течении года	Комарова Н.В. (отдел ОМиИР)

Список тьюторов по предметам на 2021-2022 учебный год

Математика:

Климова Елена Анатольевна, учитель математики МБОУ «СОШ № 12»;

Информатика:

Мангазеев Александр Юрьевич, учитель информатики НМБОУ «Гимназия № 11»;

Технология:

Коваценко Олег Владимирович, учитель технологии МБОУ «СОШ №22»,
Евель Ирина Владимировна, учитель технологии НМБОУ «Гимназия № 11»;

Русский язык и литература:

Богодухова Ольга Витальевна, учитель русского языка и литературы МБОУ «ООШ № 17»;

История и обществознание:

Никонорова Александра Владимировна, учитель истории НМБОУ «Гимназия № 11»;

Иностранные языки:

Капанова Лариса Александровна, учитель английского языка МБОУ «ООШ №8»

Изобразительное искусство:

Ларионова Ирина Юрьевна, учитель изобразительного искусства МБОУ «ООШ №8»;

Химия:

Шипачева Светлана Владимировна, учитель химии НМБОУ «Гимназия № 11»

География:

Данилова Наталья Ивановна, учитель географии НМБОУ «Гимназия № 11».

Физика:

Иванова Елена Викторовна, учитель физики МБОУ «ООШ № 8»;

Биология:

Штефан Оксана Николаевна, учитель биологии МБОУ «СОШ № 3»;

Основы безопасности жизнедеятельности:

Семенова Галина Викторовна, учитель основ безопасности жизнедеятельности МБОУ «ООШ №36»;

Начальные классы:

Ивкина Оксана Васильевна, заместитель директора НМБОУ «Гимназия №11».