



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

16.11.2022 № 3.12-55

Южно-Сахалинск

**Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических
работников образовательных организаций
Сахалинской области**

В соответствии с пунктом 33 Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Сахалинской области согласно приложению.
2. Опубликовать настоящий приказ на «Официальном интернет-портале правовой информации» и разместить на официальном сайте министерства образования Сахалинской области.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра образования Сахалинской области.

Министр

А.Н. Киктева

УТВЕРЖДЕНО

приказом министерства образования
Сахалинской области
от 16.11.2022 № 3.12-55

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Сахалинской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Сахалинской области определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру и субъекты, формы наставничества в целях обеспечения реализации мероприятий национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников системы образования Сахалинской области.

1.2. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Сахалинской области разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанными Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного

образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и № 657.

1.3. Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.

1.4. В Положении используются следующие понятия и термины:

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 – 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.

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 (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).

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 персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

1.5. Система наставничества ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа» в системе общего образования, в системе дополнительного образования – на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», в системе среднего профессионального образования – на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

1.6. Система наставничества подразумевает необходимую совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персональной программы наставничества.

2. Цели, задачи и принципы системы наставничества педагогических работников

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях региона для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникационной среды и методическую поддержку педагогическим работникам образовательных организаций;
- содействовать созданию в образовательных организациях психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- содействовать развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на региональном, школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды путем внедрения в

образовательный процесс разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

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

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.3. 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 с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников

3.1. Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в образовательной организации:

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

3.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы системы 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;
- 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;
- учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций, направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4. Структурные компоненты системы наставничества педагогических работников образовательных организаций

4.1. Система наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов, обеспечивающих её внедрение в образовательных организациях Сахалинской области.

4.2. В структуру системы наставничества входят:

4.2.1. Министерство образования Сахалинской области:

- осуществляет координацию внедрения и реализации системы наставничества в регионе;

- внедряет систему наставничества в государственных образовательных организациях;

- обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала для внедрения системы наставничества.

4.2.2. Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Сахалинской области» имени Заслуженного учителя Российской Федерации В.Д.Гуревича (далее - ГАОУ ДПО ИРОСО имени Заслуженного учителя РФ В.Д.Гуревича):

- осуществляет организационную, методическую, экспертно-консультационную и информационную поддержку участников внедрения и реализации системы наставничества;

- реализует мероприятия по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;

- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик для педагогов и молодых специалистов;

- сопровождает деятельность образовательных организаций по реализации системы наставничества;

- обеспечивает вовлечение профессиональных сообществ в систему наставничества.

4.2.3. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАОУ ДПО ИРОСО имени Заслуженного учителя РФ В.Д.Гуревича:

- формирует систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ) на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

- создает условия для обеспечения возможности каждому педагогу выбирать способы и формы повышения квалификации и развития профессионального мастерства, добровольно участвовать в различных формах наставничества;

- проводит мониторинг внедрения и реализации системы наставничества;

- формирует банк лучших практик наставничества педагогических работников;

- консультирует образовательные организации по вопросам внедрения системы наставничества.

4.2.4. Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования:

- организуют внедрение системы наставничества в муниципальных образовательных организациях;

- организуют персонализированный учет педагогов, участвующих в программах наставничества;

- формируют базу данных программ наставничества и лучших практик наставничества.

4.2.5. Муниципальные методические службы:

- оказывают методическую помощь образовательным организациям при разработке локальных актов и иных документов образовательных организаций в системе наставничества;

- оказывают методическую помощь образовательным организациям в разработке персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- принимают участие в подготовке участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- участвуют в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества.

4.2.6. Образовательные организации:

- осуществляют организационное, учебно-методическое, материально-техническое обеспечение системы наставничества;
- издают локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества;
- разрабатывают и реализуют персонализированные программы наставничества;
- ведут персонифицированный учет педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности персонализированных программ наставничества;
- обеспечивают условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации системы наставничества;
- руководитель образовательной организации осуществляет руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества;
- назначают куратора по вопросам наставничества.

5. Ожидаемые результаты внедрения и реализации системы наставничества

5.1. Внедрение и реализация системы наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах».

5.2. 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.

5.3. Результатом успешной реализации персонализированной 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 образовательной организации;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем, а также участие в конкурсах профессионального мастерства;
- актуализация кадрового резерва управленческих кадров;
- успешное прохождение аттестации педагогических работников и др.

5.4. При внедрении и реализации системы наставничества в образовательных организациях возможны следующие риски:

- несформированность в педагогической среде восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- увеличение нагрузки на наставников и наставляемых;

- низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;

- низкая мотивация наставляемых ввиду обновления требований, сопутствующих цифровой трансформации сферы образования.