



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОВЫЙ УРЕНГОЙ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

21.11.22 2022

№ 1250

О внедрении модели наставничества педагогических работников в системе образования г. Новый Уренгой

В соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года №АЗ-1128/08, целях создания системы наставничества педагогических кадров, развития эффективных инструментов профессионального роста педагогических работников, руководствуясь положением о Департаменте образования,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о модели наставничества педагогических работников в системе образования г. Новый Уренгой (далее – Положение) (Приложение).
2. Ответственным за координацию и контроль внедрения модели наставничества педагогических работников в г. Новый Уренгой назначить Межшкольный методический центр МАУ ДО МУК «Эврика» (Волошина Е.Е., по согласованию).
3. Руководителям образовательных организаций довести настоящий приказ до сведения коллектива.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника Департамента образования, начальника управления общего и дополнительного образования Г.А. Аронову.

Начальник департамента



М.Н. Аввакумова

Приложение

к приказу

Департамента образования

2.0.06 2022 № 1250

Положение о модели наставничества в системе образования г. Новый Уренгой

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение описывает и определяет механизмы реализации модели наставничества в системе образования г. Новый Уренгой.

1.2. Настоящее положение составлено на основе следующих документов:

а) Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

б) Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

в) Федеральный проект «Современная школа» национального проекта Российской Федерации «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16;

г) Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

д) распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 273-р (ред. от 20 августа 2021 г.).

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

1.4. Задачи создания модели наставничества:

а) содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

б) обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих

(вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

в) оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

г) способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

1.5. Модель наставничества основывается на следующих принципах:

а) 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;

б) 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;

в) принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

г) 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.

2. Термины и понятия

1. ДПП – дополнительная профессиональная программа;

2. ИОМ (индивидуальный образовательный маршрут) - комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации профессиональной траектории развития педагога.

3. Методическая поддержка педагогических работников — вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей;

4. 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;

5. Наставляемый – педагог, 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.

6. Профессиональные дефициты — отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности;

3. Компоненты системы наставничества

3.1. На муниципальном уровне:

3.1.1 Департамент образования Администрации г. Новый Уренгой: разрабатывает и утверждает документы, регламентирующие функционирование модели наставничества в муниципальной системе образования.

3.1.2 Межшкольный методический центр МАУ ДО МУК «Эврика»:

а) обеспечивает информационно-аналитическое, методическое, учебно-методическое сопровождение профессиональной деятельности педагога;

б) проводит семинары, мастер-классы, проблемно-аналитические сессии и иные формы мероприятий по вопросам внедрения модели наставничества;

в) координирует деятельность профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на муниципальном и институциональном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;

г) разрабатывает и сопровождает функционирование базы наставников с использованием цифровых инструментов.

д) осуществляет тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников в образовательных организациях;

е) в сотрудничестве с ГАУ ДПО ЯНАО «Региональный институт развития образования» формирует систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

ж) выявляет, систематизирует, отбирает и диссеминирует новые рациональные и эффективные практики наставничества.

3.2. На уровне образовательной организации:

3.2.1. Образовательная организация

а) издает локальные акты о внедрении и реализации модели наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

б) 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.);

в) осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение модели наставничества;

г) создает условия по координации и мониторингу реализации модели наставничества;

д) назначает из числа сотрудников лиц, ответственных за реализацию программ наставничества, например, куратора наставничества.

3.2.2. Общие руководство и контроль за организацией и реализацией модели наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

4. Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута наставляемого сотрудника

4.1. Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала (образ будущего).

4.2. Диагностика (самодиагностика) профессиональных достижений и дефицитов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические, методические, ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

4.3. Разработка ИОМ, включающего:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

4.4. Реализация ИОМ.

4.5. Рефлексивный анализ эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых

результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога профессионала).

5. Система поддержки и сопровождения молодых педагогов

5.1. На муниципальном уровне:

5.1.1. Создание сетевого сообщества молодых педагогов и воспитателей.

5.1.2. Организация тьюторского сопровождения по следующим направлениям:

- развитие цифровых компетенций;
- формирующее оценивание;
- функциональная грамотность;
- внедрение обновленных ФГОС.

5.1.3. Развитие навыков командной работы посредством участия в проблемно-аналитических сессиях, мастер-классах, семинарах, деловых играх.

5.1.4. Формирование комплексной системы поддержки молодого специалиста в соответствии с реестром профессиональных затруднений.

6. Заключительные положения

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

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.