



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СЕРПУХОВ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Центральная ул., д. 177, г. Серпухов,
Московская область, 142207

Тел./факс: 8 (4967) 35-51-47
E-mail: serp_obraz@mosreg.ru

ПРИКАЗ

24.10.2012 № 1363

**Об организации наставничества
в общеобразовательных организациях Городского округа Серпухов**

В соответствии со статьёй 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и в целях организации целенаправленной методической помощи молодым педагогам общеобразовательных организаций в профессиональной адаптации, приобретении практического педагогического опыта и создания условий для профессионального роста

приказываю:

1. Утвердить:

1.1. Положение об организации наставничества в Городском округе Серпухов (Приложение №1).

1.2. Дорожную карту реализации муниципального проекта системного развития модели наставничества в формате «педагог-педагог» в Городском округе Серпухов (Приложение №2).

2. Директору МОУ ДПО УМЦ Венковой Г.В. обеспечить организационно-методическое сопровождение проекта системного развития наставничества.

3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Председатель Комитета по образованию



О.А. Евдокимова

**Положение
об организации наставничества
в общеобразовательных организациях
Городского округа Серпухов**

Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в Городском округе Серпухов разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в общеобразовательных организациях.

Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества молодых специалистов (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности её участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в общеобразовательных организациях и их эффективности.

Участниками системы наставничества являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее-наставляемый);
- руководитель;
- куратор наставнической деятельности в общеобразовательных организациях;
- участники муниципальных методических объединений, в том числе - представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов.

Цель и задачи наставничества.

Функции образовательной организации в области внедрения целевой модели наставничества.

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов, а также оказание помощи в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

- подготовка молодых специалистов к самостоятельной, осознанной и социально - продуктивной деятельности в современном мире, содействие их профессиональной ориентации;

- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала молодых специалистов, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

- ускорение процесса профессионального становления и развития молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации молодых педагогов при приёме на работу, закрепление педагогических кадров в общеобразовательных организациях и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

- формирование открытого и эффективного сообщества наставничества, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Внедрение целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях предполагает осуществление следующих направлений:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;

- ежегодная разработка, утверждение и реализация Плана наставничества;

- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в общеобразовательных организациях;

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно - методическое) обеспечение наставничества;

- осуществление персонифицированного учёта молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Порядок организации наставнической деятельности

Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы (Плана) наставничества в общеобразовательных организациях.

Программа (План) наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые формы наставничества «педагог - педагог»;
- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несёт куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в общеобразовательной организации.

Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета - компетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- педагогические работники, вновь принятые на работу в общеобразовательные организации;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

Наставниками могут быть: заместители директора по учебно-воспитательной работе, педагоги с высшей квалификационной категорией и члены регионального методического актива по соответствующему учебному предмету.

Назначение наставников происходит на добровольной основе.

Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлён в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Дорожная карта

реализации муниципального проекта системного развития модели наставничества для молодых педагогов в формате «педагог - педагог» в Городском округе Серпухов на 2024-2025 учебный год

Цель: к концу 2024 года не менее 80% молодых специалистов образовательных организаций вовлечены в различные формы наставничества и в мероприятия по поддержке молодых педагогов и начинающих учителей; к концу 2025 года не менее 90% молодых специалистов образовательных организаций вовлечены в различные формы наставничества.

№ п/п	Мероприятия	Наименование задачи, ключевого результата	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Документы (мероприятия, ресурсы), закрепляющие результат
1.	Создание и развитие условий для запуска проекта наставничества в формате «педагог-педагог»	Создание организационных и содержательных условий для реализации муниципального проекта	Август, 2024	Директор МОУ ДПО УМЦ	
1.1	Информирование педагогического сообщества, внешней аудитории о подготовке муниципального проекта по наставничеству	Информирование целевой аудитории через медиа о возможностях муниципального проекта по наставничеству, планируемых результатах и вариантах участия	Август 2024	Директор МОУ ДПО УМЦ	Письма МОУ ДПО УМЦ в ОО, пресс-релизы
1.2	Формирование рабочей группы	Создание площадки внешнего ресурса взаимодействия (потенциальные наставники, социальные партнеры, методисты УМЦ, волонтеры и т. д.) и ресурса для реализации муниципального проекта по наставничеству. Определение кураторов муниципального проекта по наставничеству в ОО	Август 2024	Директор МОУ ДПО УМЦ, зам. директора по УМР	Рабочая группа, состоящая из заместителей директоров ОО, кураторов молодых специалистов

Нормативно-правовое обеспечение реализации проекта по наставничеству	Наличие необходимой для реализации проекта по нормативной документации Разработка комплекта примерных нормативных документов, необходимых для внедрения наставничества в ОО	Август-сентябрь 2024	Директор МОУ ДПО УМЦ, зам. директора по УМР	Методические рекомендации по организации и сопровождению модели наставничества в формате «педагог-педагог» в г. о. Серпухов Методические рекомендации по проектированию индивидуальной траектории профессионального развития педагога на основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности. Примерное Положение о наставничестве. Целевая программа «Школа наставничества». Проект приказа (распоряжение). Кодекс наставника. Памятка наставнику. Этический кодекс молодого специалиста. Примерный план работы учителя-наставника с молодым специалистом.
Создание дорожной карты наставничества, определение необходимых для реализации внутренних и внешних ресурсов	Утверждение и реализация дорожной карты реализации муниципального проекта по наставничеству в формате «педагог-педагог»	Сентябрь 2024	Директор ОО, Директор МОУ ДПО УМЦ.	Приказы о создании и утверждении дорожной карты для реализации муниципального проекта по наставничеству. Приказы ОО.

1.5	Выявление предварительных профессиональных дефицитов (запросов) от потенциальных наставляемых.	Выбор наставников	Сентябрь 2024	Директора ОО, Директор МОУ ДПО УМЦ, зам. директора по УМР	Протокол заседания рабочей группы; Запросы на основании анкетирования молодых специалистов.
1.6	Выбор форм наставничества, ожидаемых результатов на 2024-2025 учебный год	Выбор форм реализуемых в рамках текущей программы наставничества (на основе сбора предварительных запросов от наставляемых)	В течение года	Директора ОО, Директор МОУ ДПО УМЦ	Протокол заседания рабочей группы о выборе формы наставничества (индивидуальная траектория при индивидуальном сопровождении наставника, тьюторское сопровождение, работа на стажировочных площадках наставников и др.), стратегии сопровождения наставника и степени вовлеченности.
1.7	Разработка методики анкетирования наставников (при необходимости)	Разработка собственной методики анкетирования для выбора наставников из претендентов	Август 2024	Директор МОУ ДПО УМЦ	Утвержденные методики анкетирования наставников Блок «Диагностика»
1.8	Организация информационного освещения мероприятий по реализации муниципального проекта по наставничеству	Обеспечение информационной открытости реализации муниципального проекта по наставничеству в формате «педагог-педагог»	В течение года	Директор МОУ ДПО УМЦ	Тематическая страница «Наставничество» на официальном сайте МОУ ДПО УМЦ. Новости и публикации в СМИ, соц. сетях о событиях реализации муниципального проекта по наставничеству
1.9	Формирование банка экспертов для реализации муниципального проекта	Привлечение сотрудников КУРО, педагогических университетов,	В течение года	Директор МОУ ДПО УМЦ	Банк экспертов (внешних) Банк экспертов

	проекта по наставничеству	психологов, образовательных сообществ к реализации муниципального проекта по наставничеству		(муниципальных)
2.	Формирование наставляемых базы	Выявление конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личностной и профессиональной самореализации в современных условиях	Сентябрь, в течение года	Директор МОУ ДПО УМЦ, заместители руководителей ОО База наставляемых
2.1	Информирование целевой аудитории о возможностях и целях муниципального проекта по наставничеству	Распространение информации о возможностях муниципального проекта по наставничеству, планируемых результатах и вариантах участия в проекте молодых специалистов	В течение года	Директор МОУ ДПО УМЦ Протоколы/ пресс-релизы мотивационных мероприятий с приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества и проектов
2.2	Организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам	Формирование базы наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора наставников. Привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, компаний, занимающихся тестированием компетенций и составлением психологического портрета и т. д.).	В течение года	Директор МОУ ДПО УМЦ, заместители руководителей ОО База данных по наставляемым; согласие на обработку персональных данных, заполненные наставляемым
3.	Формирование наставников базы	Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта программы	В течение года	Директор МОУ ДПО УМЦ База наставников
3.1	Информирование педагогов о запуске муниципального проекта по наставничеству	Распространение информации о возможностях участия в муниципальном проекте по наставничеству (повышение социального статуса, личностный рост).	Сентябрь 2024	Директор МОУ ДПО УМЦ Протоколы/ пресс-релизы мотивационных мероприятий

3.2	Сбор данных о потенциальных наставниках из числа опытных педагогов и молодых педагогов как тьюторов, представителей вузов	Формирование базы потенциальных наставников различных форм наставничества, проведение собеседований	В течение года	Директор МОУ ДПО УМЦ	База данных по потенциальным наставникам; согласие на обработку персональных данных, заполненные наставниками или их законным представителем
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, подходящих для конкретной программы или проекта, и их подготовка к работе с наставляемыми.	В течение года	Директор МОУ ДПО УМЦ	Курсы повышения квалификации для наставников
4.1	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в муниципальном проекте по наставничеству	Применение методик анкетирования, использование методик опросников, Методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества, привлечение к отбору психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов, методистов	Сентябрь-октябрь 2024	Директор МОУ ДПО УМЦ, заместители руководителей ОО	Анкеты Опросные листы Листы самооценки
4.2	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать в муниципальном проекте по наставничеству	Выбор наставников для текущего муниципального проекта по наставничеству на основе анкетирования потенциальных наставников; проведение собеседования с потенциальными наставниками; мотивация наставников.	В течение года	Директор МОУ ДПО УМЦ, заместители руководителей ОО	База данных по наставникам, которые потенциально могут участвовать в текущем муниципальном проекте по наставничеству; Протокол заседания рабочей группы, закрепляющий состав наставников для текущего муниципального проекта по наставничеству, включая муниципальные стажировочные площадки членов Ассоциации лучших педагогов; согласие на обработку

	наставничеству				
6.1	Организация профессиональных конкурсов	Разработка профессиональных конкурсов для разных категорий участников, вовлеченных в наставническую деятельность	В течение года	Директор МОУ ДПО УМЦ	Положения о конкурсах для молодых педагогов и наставников
6.2	Организация муниципальных проектов для молодых педагогов в возрасте до 35 л	Реализация проектов, направленных на сопровождение молодых педагогов и развития профессиональных компетенций	В течение года	Директор МОУ ДПО УМЦ	Положения о НПК, проектах для молодых педагогов, наставников
7	Завершение наставничества	Оценивание качества процесса реализации муниципального проекта по наставничеству в текущем году. Оценивание мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов	По графику	Директор МОУ ДПО УМЦ	
7.1	Мониторинг результатов текущей программы наставничества и результатов муниципального проекта по наставничеству	Анализ результатов выполнения мероприятий муниципального проекта наставничества; рефлексия работы в программах наставничества; принятие решения о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении; внесение данных мониторинга реализации текущего муниципального проекта в базу наставляемых	По результатам мониторинговых исследований	Директор МОУ ДПО УМЦ	Приказы о мониторингах. Графики мониторингов. Отзыв о результатах наставничества. Информационно-аналитическая справка по результатам мониторингов. Обновленная база наставляемых Обновленная база наставников
7.2	Организация/участие в открытом публичном мероприятии. Распространение опыта наставнической деятельности и системы наставничества	Популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников, подготовка и презентация «Портфолио достижений» Выпуск сборников Выступления на НПК разного уровня	По графику	Директор МОУ ДПО УМЦ	Пресс-релизы Методические продукты участников проекта Публикации участников проекта

Критерии эффективности системы методической работы по проекту определены через научно-методическое сопровождение и методическая поддержка молодых педагогов в муниципальном проекте.

1. Система мероприятий, направленных на выявление профессиональных дефицитов в педагогической среде муниципалитета. Аналитические исследования, мониторинги по выявлению профессиональных дефицитов молодых педагогов.
2. Адресные методические рекомендации, обеспечивающие методическую поддержку молодых педагогов с учетом выявленных дефицитов и особенностей систем образования Городского округа Серпухов. Адресное планирование работы и социальных запросов муниципалитета.
3. Комплекс мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост молодых педагогов. Выявление лучших педагогических практик, реализуемых молодыми специалистами и наставниками, обобщение и их тиражирование.
4. Мероприятия, направленные на профессиональное и личностное развитие молодых педагогов, реализуемые в сетевой форме. Создание профессиональных педагогических сообществ.
5. Охват молодых педагогов профессиональными конкурсами и вовлечением в проекты.
6. Степень публикационной активности молодых педагогов.