



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КУРУМКАНСКИЙ РАЙОН»  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

671640, Республика Бурятия, с. Курумкан, ул. Балдакова, 17. Тел.: 8 (30149) 43-0-43, 41-2-23, факс: 8 (30149) 42-1-11

ПРИКАЗ

от «06» сентября 2021 года

№ 10

Об утверждении Муниципальной  
программы развития системы  
педагогического наставничества

Во исполнение приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия №1552 от 30 декабря 2020 г., *приказываю,*

1. Утвердить Муниципальную программу развития системы педагогического наставничества в Курумканском районе.
2. Обеспечить исполнение муниципальной программы в соответствии с указанными сроками /отв. Хобракова О.Д, методист по кадрам/.
3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя начальника /Арамхиева С.С./.

Начальник



В.Ц.Маланов

**Муниципальная программа  
развития системы педагогического наставничества  
в Курумканском районе**

**I. Введение**

Реализация основных целей Национального проекта «Образование» и в условиях инновационных процессов и динамичных изменений в отечественном образовании с учетом социально – экономических особенностей развития района определяет необходимость развития единого образовательного пространства непрерывного профессионального роста педагогических и управленческих кадров как целевую установку.

Необходимость непрерывного профессионального роста педагогических и управленческих кадров также обусловлена формированием Национальной системы учительского роста, в рамках которой построена система уровней профессиональных компетенций, описывающих развитие профессиональной деятельности педагога на основе усложняющегося состава его профессиональных действий, что позволяет выделить основные уровни квалификации педагога и придать им характер развивающейся системы, построив на этой основе модель вертикальной и горизонтальной карьеры педагога от выпускника педагогической программы (начальный уровень квалификации) до педагога – наставника (высший уровень квалификации). Таким образом, особое значение приобретает этап «входа» в педагогическую профессию, работа с молодыми учителями, работниками дошкольных образовательных учреждений как с важнейшей составляющей кадрового ресурса муниципальной системы образования.

Актуальность системы Целевой программы развития системы педагогического наставничества и, в этой связи поддержка молодых педагогов в районе вызвана ещё и тем что одним из результатов регионального проекта «Учитель будущего» является вовлечение в 2021-2024 г. не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет в различные поддержки и сопровождения в первые три года работы. Потребность в достижении такого результата вызвана смещением баланса состава педагогических коллективов в сторону опытных работников. Решение стратегической задачи профессионального развития молодых кадров в образовании лежит в плоскости гуманитарных отношений профессионалов, находящихся на разных этапах жизненного цикла профессии, где ресурсом эффективного сопровождения профессионального развития молодого учителя является профессиональная успешность, авторитет более опытного партнера и установка на опережающий характер развития.

Пункт 22 федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования (в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.12.2014г №1645) предъявляет требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы, которые включают уровень квалификации педагогических, руководящих и иных работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу. Поэтому образовательная организация должна конструировать образовательную среду, в которой совершенствование профессиональных компетенций каждого учителя должна осуществляться непрерывно. Данная муниципальная целевая программа развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования рассчитана на 2020- 2024 гг.

В программе используются следующие понятия:

*Наставничество* - это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

*Программа наставничества* - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

*Наставляемый* - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

*Наставник* - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Куратор* - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

*Целевая модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

*Тьютор* - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Программа включает в себя две модели взаимодействия между субъектами:

**Горизонтальная модель** «учитель» - «учитель», которая предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

**Вертикальная модель** - взаимодействие между образовательной организацией, районной методической службой, Министерством образования и науки Республики Бурятия, ГАУ ДПО РБ «БРИОП», другими образовательными организациями, реализующими программы ДПО.

Основной ценностно-смысловой идеей целевой муниципальной программы является внедрение наставничества как эффективной формы повышения профессионального мастерства педагогических работников с использованием современных образовательных технологий и цифровых ресурсов.

Категории педагогических работников, нуждающиеся в наставничестве:

- молодые специалисты (от 0 до 3 лет) без опыта работы, пришедшие в образовательную организацию после завершения обучения в организациях высшего, среднего и профессионального образования;
- педагогические работники независимо от стажа работы при освоении новых должностных обязанностей либо новых технологий, форм, методов обучения, подготовке к профессиональным конкурсам и т.п.;
- педагогические работники независимо от стажа работы при переходе из одной образовательной организации в другую.

	Организационно – управленческий компонент	Содержательный компонент	Технологический компонент
Муниципальный уровень	<p>Субъекты: начальник, методисты, специалисты управления образованием.</p> <p>Функции:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Координация деятельности на уровне муниципалитетов</li> <li>2. Повышение профессионального мастерства</li> <li>3. Развитие муниципального сетевого наставничества</li> <li>4. Стимулирование деятельности наставничества</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Учебно методическое обеспечение обучающихся информационных мероприятий наставников</li> <li>2. Механизмы выявления лучших муниципальных и школьных практик наставничества</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Привлечение наставников к сопровождению сообществ молодых педагогов (клубы, ассоциации и пр.)</li> <li>2. Семинары, мастер – классы, инструктивно – методические совещания, консультации.</li> <li>3. Конкурсы профессионального мастерства</li> </ol>
Уровень ОО	<p>Субъекты: директор, заместители директора, школьный наставник, психолог</p> <p>Функции:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Введение образовательное пространство школы</li> <li>2. Психологическое и методическое сопровождение молодого педагога в процессе адаптации</li> <li>3. сопровождение наставника-</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Программа адаптации молодого педагога.</li> <li>2. Программа наставничества.</li> <li>3. План методической работы ОО.</li> <li>4. Диагностика по выявлению профессиональных дефицитов.</li> </ol>	<p>Беседа, презентация, сопровождение в конкурсах, информирование, консультация, собеседование, тренинги.</p> <p>Совместная разработка сценариев уроков. Открытые уроки с последующим анализом и самоанализом; посещение уроков наставника; семинары и др.</p>

	предметника по организации образовательного процесса		
--	--	--	--

Отсюда элементами муниципальной модели наставничества становятся адаптация, обучение и сопровождение

Элементы модели	Определение	Цели и задачи
Адаптация	Включение новых сотрудников во внешние и внутренние процессы образовательной организации	Облегчить вхождение молодых специалистов, новых сотрудников в должность
Обучение	Процесс освоения новых профессиональных компетенций	Использовать для раскрытия потенциала работающих сотрудников и их дальнейшего личного и профессионального роста например, при переходе на новую должность или включение в кадровый резерв. Сотрудники должны освоить профессиональные компетенции, необходимые для работы в соответствии с установленными стандартами.
Сопровождение	Процесс улучшения количественных и/или качественных характеристик профессиональной деятельности. Использование уже приобретенных знаний и умений в педагогической ситуации или с педагогической целью. Консультирование и контроль	Преодолеть разрыв между обучением и достижением профессионального результата. Эффективное включение работника в действующую систему работы образовательной организации

**I. Данная программа** базируется на следующих нормативных документах:

1. Указ Президента РФ от 07.05. 2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»

2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об утверждении знака отличия «За наставничество»

3. Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N3273-р Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»

Пункт 29. Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Ожидаемый результат: Муниципальные программы наставничества в образовательных организациях

4. Письмо Министерства Просвещения РФ от 24.03.2020 г. № МП-П-989 «О комплексе мер» во исполнение поручения Президента РФ по реализации мер, направленных на повышение статуса профессии учителя, с возможностью государственной поддержки создания и распространения в том числе в информационно-коммуникационной сети «Интернет», кино- и видеопродукции, которая способствует популяризации профессии учителя на 2020-2024 годы.

Раздел 1. Меры по созданию условий, направленных на повышение статуса учителя, популяризации, п.7. Содержание мероприятий: Разработка и внедрение системы сопровождения (наставничества) педагогических работников в образовательных организациях.

Ожидаемый результат: муниципальные программы сопровождения (наставничества) в образовательных организациях.

5. Приказ Министерства образования и науки от 20.03.2020 г. №462 «Об утверждении Регионального плана по введению национальной системы профессионального роста педагогических работников Республики Бурятия на 2020-2024 годы»

Раздел III. Стимулирование профессионального роста педагогов. П.1. Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Ожидаемый результат: Муниципальные программы наставничества в образовательных организациях.

6. Приказ Министерства образования и науки Республики Бурятия от 30.12.2020 г. №1552 «Об утверждении Региональной программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия»

Ожидаемый результат: муниципальная программа наставничества в образовательных организациях.

**II. Цель программы:** разработка и внедрение системы наставничества как эффективного механизма роста профессионального мастерства

педагогических работников для обеспечения повышения качества общего образования в Курумканском районе.

### **III. Задачи**

1. Обеспечение в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования района внедрения системы наставничества для эффективного сопровождения роста профессионального мастерства молодых специалистов (от 0 до 3 лет), вновь принятых педагогических работников, получения профессиональных навыков, развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них профессиональные задачи.

2. Внедрение в образовательную систему района современных эффективных форм взаимодействия между педагогическими работниками, обмена опытом, использование цифровых ресурсов, обеспечения равных возможностей каждой общеобразовательной организации вне зависимости от степени удаленности.

3. Разработка нормативных документов по внедрению и поддержке программы развития системы педагогического наставничества и методического сопровождения реализации программы на уровне образовательных организаций.

4. Мониторинг нормативных, профессиональных и методических дефицитов педагогических работников, нуждающихся в наставничестве, реализация адресных мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических работников и управленческих работников посредством качественного дополнительного профессионального образования.

5. Создание и совершенствование сетевого наставничества

6. Формирование профессионального информационно – коммуникативного пространства для активного взаимодействия и обмена опытом с целью распространения успешных практик наставничества.

### **IV. Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь, образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Учителя – наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве учителя в данном коллективе;
- качественный рост образовательных результатов обучающихся;



- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

1. Разработка программ по развитию системы наставничества

2021 - 2022 г.г. – разработка программ системы наставничества образовательными учреждениями (100%).

2. Разработка нормативных документов по внедрению и развитию системы наставничества:

2021 - на уровне муниципалитета;

2022 – на уровне образовательных организаций;

2023 и далее – совершенствование нормативных документов.

3. Проведение ежегодного мониторинга эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации, муниципалитета на основе разработанных критериев.

4. Разработка программ образовательных организаций по развитию системы наставничества и внедрению эффективных образовательных практик независимо от степени удаленности и труднодоступности населенного пункта.

- 2021 г. - 20%;

- 2022 г. - 50%;

2023 г. - 100%.

5. Размещение на сайтах районного управления образования и образовательных организаций разделов «Развитие наставничества».

- 2021 - 2022 г.г. - размещение, наполнение и обновление разделов на сайте Управления образования;

- С 2023 - размещение, наполнение и обновление разделов на сайтах образовательных организаций (охват образовательных организаций МО «Курумканский район» Республики Бурятия - 100%).

6. Определение эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества.

Ежегодный анализ принятых мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества на основе результатов мониторинга, определение потребностей, проблемных зон, дефицитов, подготовка адресных рекомендаций.

7. Привлечение педагогических работников образовательных организаций МО «Курумканский район» в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне региона «Лучшие практики наставничества»

- 2021 г.- 5%;

- 2022 г.-10%;

- 2023 г.-20%;

- 2024 г.- 30%.

## **V. Программные мероприятия**

### **Мероприятия :**

1. Разработка муниципальной программы по развитию системы наставничества.

2. Ежегодный мониторинг эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/ муниципалитета на основе разработанных критериев (охват образовательных организаций МО «Курумканский район» - 100%).

3. Разработка программ образовательных организаций по развитию системы наставничества и внедрению эффективных образовательных практик независимо от степени отдаленности и труднодоступности населенного пункта.

4. Размещение на сайте Управления образования и образовательных организаций разделов по организации работы с молодыми педагогами, адаптации, обучению, сопровождению педагогических работников.

5. Определение эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества.

6. Вовлечение педагогических работников образовательных организаций в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне региона.

7. Организация и проведение муниципальных профессиональных конкурсов для педагогов-наставников как одного из эффективных элементов развития и роста профессионального мастерства педагогических работников.

8. Организационное и методическое сопровождение педагогов-наставников, победителей муниципальных конкурсов в процессе участия в профессиональных конкурсах педагогов-наставников на региональном уровне.

---

