



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КОСТРОМЫ

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ – ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КОМИТЕТА ОБРАЗОВАНИЯ, КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

28.02.2023

№ 198-рз/IV

Об организации работы по внедрению муниципальной системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Костромы

В целях исполнения п. 4 приказа департамента образования и науки Костромской области от 16.12.2022 года № 2053 «О системе наставничества педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций, расположенных на территории Костромской области», в соответствии с Положением о Комитете образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы от 9 ноября 2012 года № 2366,

О Б Я З Ы В А Ю :

1. Утвердить Положение о муниципальной системе наставничества педагогических работников образовательных организаций города Костромы (приложение 1).
2. Утвердить план мероприятий (дорожную карту) внедрения муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных организаций города Костромы (приложение 2).
3. Назначить муниципальное бюджетное учреждение города Костромы «Городской центр обеспечения образования» (Исмагилова С.Е.) муниципальным координатором внедрения муниципальной системы наставничества педагогических работников муниципальных образовательных организаций.
4. Руководителей образовательных организаций осуществить работу по внедрению муниципальной системы наставничества педагогических работников в образовательной организации в соответствии с планом мероприятий (дорожной картой) внедрения муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных организаций города Костромы.
5. Контроль за исполнением распоряжения возложить на начальника Управления образования Т. Н. Скачкову, начальника Управления спорта и работы с молодежью Т.В. Соболеву, начальника Управления культуры А.Б. Столярову.

Заместитель главы Администрации –
председатель Комитета

И.В. Силакова

Начальник Управления образования

_____ Т.Н. Скачкова

«__» _____ 2023 года

Начальник Управления культуры

_____ А.Б. Столярова

«__» _____ 2023 года

Начальник Управления спорта и
работы с молодежью

_____ Т.В. Соболева

«__» _____ 2023 года

Заведующий МБУ города Костромы
«Городской центр обеспечения
качества образования»

_____ С. Е. Исмаилова

«__» _____ 2023 года

Ольга Борисовна Бучина
45-61-41

РАССЫЛКА:

В дело: 1 экз.

В МБУГЦОКО: 1 экз.

В общеобразовательные учреждения – электронной почтой

Приложение 1
к распоряжению заместителя главы
Администрации – председателя Комитета
образования, культуры, спорта и работы
с молодёжью Администрации города Костромы
от « » 2023 года №

ПОЛОЖЕНИЕ
о муниципальной системе наставничества педагогических работников в
образовательных организациях города Костромы

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о муниципальной системе наставничества педагогических работников образовательных организаций города Костромы (далее – Положение) устанавливает единые требования к разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников образовательных организаций города Костромы.

1.2. Настоящее Положение включает концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников образовательных организаций.

1.3. Настоящее Положение позволит:

- выработать единые подходы к организации и использованию технологии наставничества в отношении педагогических работников образовательных организаций города Костромы;
- инициировать процесс наставничества педагогических работников в образовательных организациях на новом этапе развития отечественного образования;
- разработать организационно-правовое обеспечение для внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций города Костромы.

1.4. Образовательная организация признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов образовательной организации, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников образовательной организации.

1.5. Настоящее Положение обязательно для применения всеми руководящими и педагогическими работниками образовательных организаций города Костромы.

1.6. Срок внедрения муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных организаций города Костромы – 2023 год.

II. Муниципальная система наставничества педагогических работников образовательных организаций города Костромы

2.1. Концептуальные и методологические основы муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных организаций города Костромы:

2.1.1. Муниципальная система наставничества педагогических работников включает в себя концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, нормативно-правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

2.1.2. Муниципальная система наставничества рассматривается как носящая точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентированная на конкретного педагога и призванная решать, в первую очередь, его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеющая гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки необходима).

2.1.3. Положение определяет следующие характерные особенности муниципальной системы наставничества:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностно ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

2.1.4. Реализация муниципальной системы наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

2.1.5. Муниципальная система наставничества ориентирована в системе общего образования и дополнительного образования на реализацию национального проекта «Образование»; эта ориентация выражается в направлениях деятельности, результатах и показателях.

2.1.6. Методологической основой муниципальной 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 последиplomного 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.

2.2. Нормативно-правовое обеспечение внедрения (применения) муниципальной системы наставничества.

2.2.1. Нормативная правовая основа создания системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Костромской области:

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

- Национальный проект «Образование»;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

- Приказ департамента образования и науки Костромской области от 25.02.2021 г. №203 «Об утверждении Типового положения центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на территории Костромской области и показателей деятельности центра».

- Приказ департамента образования и науки Костромской области от 18.06.2020 года № 944 «Об утверждении Концепции развития методической работы в системе образования Костромской области».

- Приказ департамента образования и науки Костромской области от 16.12.2022 года № 2052 «О системе наставничества педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций, расположенных на территории Костромской области».

2.3. Термины и определения.

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных

запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедagogическое профильное образование).

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.

III. Цели, задачи, принципы муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных организаций города Костромы

3.1. Целью муниципальной системы наставничества является 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.

3.2. Задачи муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных организаций города Костромы:

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

- обеспечивать соответствующую помощь в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействие административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся (горизонтальных) инициатив;

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

- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на муниципальном уровне.

3.3. Принципы муниципальной системы наставничества.

- 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;

- 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;

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

– принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на всех уровнях.

IV. Условия и ресурсы для внедрения и реализации муниципальной системы наставничества педагогических работников в образовательной организации

Муниципальная система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательных организациях города Костромы персонализированных программ наставничества педагогических работников. Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

4.1. Кадровые условия и ресурс. Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

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

4.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации муниципальной системы наставничества в образовательной организации включают:

- назначение распорядительным актом ответственных лиц в образовательной организации за внедрение и реализацию системы наставничества педагогических работников;
- утверждение в образовательной организации дорожных карт внедрения системы наставничества педагогических работников;
- 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;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- 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;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность, направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- организация участия в мониторинге результатов наставнической деятельности.

4.3. Материально-технические условия и ресурсы, финансово-экономические условия, мотивирование и стимулирование.

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет, Wi-Fi;
- другие материально-технические ресурсы.

Стимулирование реализации муниципальной системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции: экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Костромской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления осуществлять выплаты работникам за реализацию наставнической деятельности в рамках надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров образовательной организации и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах. Для популяризации роли наставника и повышения его статуса рекомендуются такие меры, как организация и проведение фестивалей,

форумов, конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на лучшего наставника образовательной организации, муниципалитета, организация сообществ (ассоциаций) наставников и т.д. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Образовательная организация может принимать участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

4.4. Психолого-педагогические условия. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе. Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

4.5. Формы наставничества. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает независимо от форм наставничества две основные роли: наставляемый и наставник. В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым и наставником является педагогический работник образовательной организации.

Наставником может быть:

- опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагог, стабильно показывающий высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;

- педагог и иной специалист, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованный в успехе и

повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционном основе;

- педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющий опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

- методически ориентированный педагог или методист, обладающий аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовый транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;

- педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения нового опыта, социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за его результаты работы.

Наставляемым может стать:

- молодой/начинающий педагог;
- педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;
- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

- педагог, желающий овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;

- педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

- педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;

- стажер/студент, заключивший договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

Выполнение педагогическим работником дополнительной работы по наставнической деятельности осуществляется с письменного согласия педагогического работника. В обязательном порядке необходимо получить письменное согласие педагогического работника на закрепление за ним наставника. В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены следующие:

- «педагог – педагог»;
- «руководитель образовательной организации – педагог»;
- «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»;
- «социальный партнер – педагогический работник учреждения дополнительного образования». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Форма наставничества «педагог – педагог».

Форма наставничества «педагог – педагог» применяется в образовательных организациях общего образования и ДО. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации. В такой форме наставничества, как «педагог - педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнут бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету. Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» применима во всех образовательных организациях общего образования и ДО. Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы наставничества педагогических работников в

образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог». Форма наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки» - данная форма наставничества в наибольшей степени применима для общеобразовательных организаций, отчасти – для образовательных организаций систем ДО В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

V. Структурные компоненты муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательной организации города Костромы

Муниципальная система наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов. Все структурные компоненты муниципальной системы наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней.

Это инвариантная составляющая модель, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют муниципальную систему наставничества педагогических работников. Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему наставничества образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации. На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации системы наставничества. Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы.

5.1. Внешний контур: федеральный, региональный и муниципальный уровень

5.1.1. Муниципальный уровень.

Общие руководство и контроль над организацией и реализацией системы наставничества педагогических работников образовательных организаций на муниципальном уровне осуществляет Управление образования Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города

Костромы в лице муниципального координатора реализации программ наставничества. Муниципальное бюджетное учреждение города Костромы «Центр обеспечения качества образования» (далее – Центр) создает условия для внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников образовательной организации города Костромы:

- осуществляет организационное, информационно-аналитическое и методическое (научно-методическое) сопровождение системы наставничества на муниципальном уровне;
- организует координацию и мониторинг реализации системы наставничества в образовательных организациях муниципалитета;
- способствует организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников на муниципальном уровне по направлению «Наставничество»;
- оказывает содействие в проведении курсов повышения квалификации по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.

5.1.2. Региональный уровень.

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Костромской институт развития образования» (далее – Институт) оказывает содействие при внедрении (применении) системы наставничества на региональном уровне по вопросам:

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;
- проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;
- организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;
- ведения единой информационной региональной базы наставников, рубрики (странички) «Наставничество» на своем официальном сайте.

5.1.3. Федеральный уровень.

ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации»:

- осуществляет информационно-методическую поддержку реализации системы (целевой модели), включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;
- проводит апробацию и осуществляет сопровождение школ, реализующих систему (целевую модель) наставничества на всех этапах внедрения;
- выполняет функции федерального оператора реализации системы (целевой модели) наставничества при ее внедрении во всех субъектах Российской Федерации;
- ведет федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ФРОП ДППО), в том числе по наставничеству;
- проводит различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом.

5.2. Внутренний контур: образовательная организация.

5.2.1. Образовательная организация:

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

- 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.);

- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

- создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества.

5.2.2. Общие руководство и контроль за реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

5.2.3 Непосредственную организацию деятельности осуществляет куратор программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

5.2.4. Куратор реализации программ наставничества:

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

- организывает разработку персонализированных программ наставничества;

- участвует в мониторинге эффективности и результативности системы наставничества, формирует аналитический отчет по внедрению системы наставничества;

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

- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

5.2.5. Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией.

5.2.6. Методическое объединение (МО)/совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Цель деятельности МО наставников – осуществление текущего руководства

реализацией персонализированных программ наставничества. Задачи деятельности МО наставников:

- принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной профсоюзной организацией);
- принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- помогать подбирать и закреплять 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, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные, в том числе функции медиатора;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

5.3. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого. Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции:

1. Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.
2. Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметнопрофессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).
3. Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-

компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

4. Составление дорожной карты ИОМ, включающей: 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.

5. Реализация дорожной карты, в которой фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

6. Корректировка дорожной карты (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.

7. 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). ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

VI. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных организаций.

6.1. Внедрение и реализация муниципальной системы наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, роста числа педагогических работников, вовлеченных в институт наставничества. В результате внедрения и реализации муниципальной системы наставничества создается 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.

6.2. Оценка эффективности наставнической деятельности. Для оценки эффективности наставнической деятельности используется мониторинг, состоящий из двух этапов.

1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

– результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

– эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

– процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;

– динамику успеваемости обучающихся;

– динамику участия обучающихся в олимпиадах;

– социально-профессиональную активность наставляемого.

2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. 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;

– качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

– увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Приложение 2
к распоряжению заместителя главы
Администрации - председателя Комитета
образования, культуры, спорта и работы
с молодёжью Администрации города Костромы
от « » 2023 года №

План мероприятий (дорожная карта)
внедрения муниципальной системы наставничества педагогических работников
в образовательных организациях города Костромы на 2023 год

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат, вид документа
1	Нормативно-правовое регулирование внедрения муниципальной системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Костромы			
1.1	Издание распорядительного акта о внедрении муниципальной системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Костромы (далее МСН)	январь 2023 г.	Управление образования	Распоряжение о внедрении МСН педагогических работников в образовательных организациях города Костромы
1.2	Утверждение Положения о МСН	Январь 2023	Управление образования	Распоряжение о внедрении МСН педагогических работников в образовательных организациях города Костромы, Положение
1.3	Утверждение муниципальной дорожной карты внедрения МСН педагогических работников в образовательных организациях города Костромы	Январь 2023	Управление образования	Распоряжение о внедрении МСН педагогических работников в образовательных организациях города Костромы, муниципальная дорожная карта
1.4	Разработка и утверждение	до 15 февраля 2023 г.	Образовательные	Утвержденные распорядительные

	распорядительных актов образовательных организаций о внедрении МСН в образовательной организации		организации	акты
1.5	Назначение кураторов внедрения системы наставничества в образовательных организациях	до 15 февраля 2023 г.	Образовательные организации	Приказы о назначении кураторов в ОО
1.6	Разработка «Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», Дорожной карты, программ наставничества	до 15 февраля 2023 г	Образовательные организации	Пакет документов: положения и дорожные карты в ОО.
2	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения системы наставничества			
2.1	Организация и сопровождение деятельности по внедрению МСН в образовательных организациях	В течение всего периода	МБУ ГЦОКО, образовательные организации	Инновационный продукт
2.2	Подготовка статей для публикации в журнале "Методический навигатор" по теме «Муниципальная система наставничества как условие повышения эффективности образовательного процесса»	В течение всего периода	МБУ ГЦОКО, образовательные организации	Статьи в журналах
2.3	Формирование и актуализация муниципальной базы кураторов внедрения системы наставничества в образовательных организациях (далее – кураторы внедрения МСН)	В течение всего периода реализации МСН	МБУ ГЦОКО, образовательные организации	Муниципальная база кураторов
2.4	Формирование единой муниципальной базы наставников	В течение всего периода реализации	МБУ ГЦОКО, образовательные	Актуальный муниципальный реестр наставников

		МСН	организации	
2.5	Популяризация МСН через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций – участников МСН	В течение всего периода реализации МСН	МБУ ГЦОКО, образовательные организации	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией с применением единого брендинга
3	Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий			
3.1	Проведение мероприятий по повышению педагогического мастерства наставников, участвующих в реализации МСН	В течение всего периода реализации МСН	МБУ ГЦОКО, образовательные организации	Повышение педагогического мастерства наставников, участвующих в реализации МСН
4.	Внедрение МСН в образовательных организациях			
4.1	Формирование базы наставляемых в 2023 г.	до 15 февраля 2023 г.	Образовательные организации	База наставляемых с перечнем запросов
4.2	Формирование базы наставников в 2023 году (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным перечнем запросов)	до 15 февраля 2023 г.	Образовательные организации	База наставников с перечнем компетенций
4.3	Формирование наставнических пар или групп	В течение всего периода реализации МСН	Образовательные организации	Приказ о закреплении наставнических пар
4.4	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной	в соответствии с сроками реализации программ наставничества	Образовательные организации	Реализация программ наставничества

	образовательной траектории.			
5	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для педагогов города Костромы			
5.1	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах образовательных организаций	до 15.02.2023 г.	Управление образования, МБУ ГЦОКО, образовательные организации	Поддержка программ наставничества посредством интернет-сайтов и сообществ
5.2	Организация и проведение для молодых специалистов в рамках деятельности «Союза молодых специалистов» тематических встреч с педагогами-наставниками	В течение всего периода реализации МСН	МБУ ГЦОКО	Проведение тематических встреч, листы регистрации
5.3	Городской конкурс «Я и мой наставник»	Апрель 2023 г.	МБУ ГЦОКО	Выявление победителей, размещение материалов конкурса на сайте Центра и интернет-сообщества педагогов. Распоряжение Комитета о проведении Конкурса
5.4	Публикация лучших практик наставничества на официальном сайте МБУ ГЦОКО в разделе «Муниципальная система наставничества»	В течение всего периода реализации МСН	МБУ ГЦОКО	Размещение материалов на сайте Центра
6	Мониторинг и оценка результатов внедрения МСН			
6.1	Проведение внутреннего мониторинга образовательных организаций по реализации и эффективности программ	Апрель – декабрь 2023	Кураторы внедрения МСН (МБУ ГЦОКО, ОО)	Аналитические данные предоставляются кураторами муниципальным координаторам внедрения МСН

	наставничества			
6.2	Проведение муниципального мониторинга состояния внедрения и МСН в образовательных организациях города Костромы	май 2023г.	Кураторы внедрения МСН (МБУ ГЦОКО, образовательные организации)	Аналитические данные предоставляются кураторами муниципальным координаторам внедрения МСН
6.3	Анализ результатов муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации МСН в образовательных организациях города Костромы	Июнь, декабрь 2023 г.	МБУ ГЦОКО	Аналитическая справка