

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Новосибирска
Центр образования «Лицей ИНТЕГРАЛ»

630090, г. Новосибирск
ул. Жемчужная, 16

тел: 330-28-30
l_integral@edu54.ru

ПРИКАЗ

« 31 » августа 2022г.

№ 92/2 Д

**О внедрении целевой модели наставничества
в МАОУ ЦО «Лицей ИНТЕГРАЛ»**

На основании распоряжения Минпросвещения России от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», приказа Минобрнауки России от 25.03.2022 № 564 «Об утверждении примерного положения о системе «целевой модели» наставничества педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Новосибирской области», приказа департамента образования мэрии города Новосибирска от 02.06.2022 № 0490 – од «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества для вновь назначенных руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования мэрии города Новосибирска».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить целевую модель наставничества в МАОУ ЦО «Лицей ИНТЕГРАЛ» в период с 01.09.2022 по 01.09.2023 с возможностью пролонгации сроков реализации программы наставничества.
2. Утвердить положение о системе наставничества педагогических работников в МАОУ ЦО «Лицей ИНТЕГРАЛ» согласно приложению 1 к настоящему приказу.
3. Утвердить дорожную карту по реализации положения о системе наставничества педагогических работников внедрения целевой модели наставничества согласно приложению 2 к настоящему приказу.
4. Назначить кураторами внедрения целевой модели наставничества в МАОУ ЦО «Лицей ИНТЕГРАЛ» заместителя директора по УВР Костову Л.Ю., заместителя директора по МВР Павлову Е.М.
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Леонтьева А.М.

С приказом ознакомлен:

31.08.22
(дата)
31.08.2022
(дата)


(подпись)

Костова Л.Ю.
(расшифровка подписи)
Павлова Е.М.
(расшифровка подписи)

Наставляемый – участник системы 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.

Куратор – сотрудник организации, учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности – разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне организации;

3) принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, законодательству Новосибирской области;

4) принцип обеспечения суверенных права личности – приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности – ответственной поведением всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства – наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.5. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор

кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно формировать пары «наставник - наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом.

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

III. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество педагога организуется на основании приказа директора Лицея «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора Лицея.

Директор Лицея:

1) осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в Лицее;

2) издает локальные акты о внедрении (применении) системы наставничества педагогических работников в Лицее;

3) утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников, наставляемых, а также утверждает их;

4) утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Лицее;

5) издает приказы о закреплении наставнических групп/пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

6) способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам

- 5) принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- 6) осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- 7) осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в организации;
- 8) участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- 9) является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- 10) совместно с директором Лицея, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- 11) принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте Лицея и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

IV. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника из числа педагогов Лицея:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников Лицея с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и директору Лицея с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника из числа педагогов Лицея:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами организации при осуществлении наставнической деятельности;
- совместно с педагогическим работником составить персонализированную программу наставничества (Приложение 3 4);
- находиться во взаимодействии со всеми структурами Лицея, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, методические объединения, психологическая служба, школа молодого учителя, школа начинающего воспитателя ДОО, педагогический совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и наставляемых, пары/группы утверждаются приказом директора Лицея.

VII. Завершение персонализированной программы наставничества и подведение итогов осуществления наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества вновь назначенных педагогических работников. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

7.3. **Подведение итогов осуществления наставничества для начинающих педагогов/педагогов.**

Не позднее пяти рабочих дней со дня завершения периода осуществления наставничества документы, указанные в Приложениях 3, 4, 5 к настоящему Положению, представляются наставником директору Лицея.

Не позднее пяти рабочих дней со дня завершения периода осуществления наставничества директор Лицея:

- рассматривает (заслушивает) отчеты наставников;
- анализирует результаты работы наставников по достижению задач, установленных настоящим Положением.

Выполнение функций наставника учитывается при назначении на вышестоящую должность, поощрении наставников в случае признания наставничества успешным.

VIII. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте Лицея

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников в информационно-телекоммуникационной сети «Интернета» на официальном сайте Лицея создается специальный раздел «Система наставничества».

На сайте размещаются федеральная, региональная, муниципальная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в организации и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в Лицее публикуются после их завершения.

XI. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества в Лицее и мониторинг

9.1. Внедрение и реализация системы наставничества в Лицее будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой региональной системы научно-