

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ БЕРЕЗОВСКОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ

«10» 04 2023

№ 38 н/1

п. Березовка

Об утверждении Муниципальной программы «Педагогическое наставничество и профессиональное развитие педагогов Березовского района на 2023-2026 годы»

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. №401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника», на основании Положения о Муниципальном отделе образования администрации Березовского района от 03.04.2019 года №490,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Муниципальную программу «Педагогическое наставничество и профессиональное развитие педагогов Березовского района на 2023-2026 годы».
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. начальника МОО
Администрации Березовского района



А.В. Кузнецов

Утверждаю

И.о. начальника муниципального
отдела образования администрации
Березовского района

А.В. Кузнецов

«10» 04 2023 г.



Муниципальная программа «Педагогическое наставничество и профессиональное развитие педагогов Березовского района на 2023-2026 годы»

Пояснительная записка

Программа «Наставничество и профессиональное развитие молодых педагогов на 2023-2026 годы» определяет одно из направлений деятельности муниципальной системы образования (далее – МСО).

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Поддержка педагогов определяется значимостью их профессиональной деятельности в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения повышения качества образования.

Основанием для разработки программы являются:

Нормативно-правовые акты федерального уровня:

Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 гг., утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 23.05.2015 № 497;

Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642;

Государственная программа Российской Федерации «Развитие науки и технологий на 2013-2020 годы», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 301;

Правила осуществления мониторинга системы образования, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2013 года № 662;

Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего

профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Нормативно-правовые акты регионального и муниципального уровня:

Распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2017 № 446-р об утверждении Комплекса мер, направленных на создание условий для получения качественного общего образования в общеобразовательных организациях Красноярского края со стабильно низкими образовательными результатами, на 2017-2020 годы;

Государственная программа Красноярского края «Развитие образования (Постановление Правительства Красноярского края №508-п от 30.09.2013 г.);

Стратегия социально-экономического развития Красноярского края до 2030 года. Раздел Образование; режим доступа;

Региональная программа повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на 2020-2022 годы;

Проект дорожной карты по реализации региональной и муниципальных программ повышения качества образования и поддержки Школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на 2021 -2023 годы;

Муниципальная программа «Повышение качества образования и поддержки школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на 2021-2024 годы» от 18.12.2020 г.

1. Паспорт программы

Наименование программы	Муниципальная программа «Педагогическое наставничество и профессиональное развитие педагогов Березовского района на 2023-2026 годы»
Нормативные основания	<ul style="list-style-type: none">– Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 гг., утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 23.05.2015 № 497;– Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;– Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;– Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642;– Государственная программа Российской Федерации «Развитие науки и технологий на 2013-2020 годы», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 301;– Правила осуществления мониторинга системы образования, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2013 года № 662.

Разработчик программы	Муниципальный отдел образования администрации Березовского района
Основные исполнители программы	Муниципальный отдел образования администрации Березовского района; РМО Березовского района; Представители ОУ Березовского района
Цель программы	Муниципальная программа наставничества Березовского района направлена на достижение следующих целей: Во-первых, максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности; во-вторых, создать условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории Березовского района.
Задачи программы	Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога. Оценить результаты программы и ее эффективность.
Ожидаемые результаты реализации программы	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 потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги – наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.
Сроки (этапы) реализации программы	2023-2026 годы
Управление и контроль реализации программы	Управление и контроль реализации Программы осуществляет: Муниципальный отдел образования администрации Березовского района

2. Основные этапы внедрения (применения) и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Березовского района

2.1 Этапы наставничества

Внедрение (применение) и реализацию системы наставничества условно можно разделить на три основных этапа: подготовительный, основной и заключительный.

Подготовительный этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.

Крайне *важно* информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению системы (целевой модели) наставничества. На этом этапе также рекомендуется сформировать совет наставников и выбрать куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества. Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов. «Дорожная карта» по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации.

Основной этап внедрения (применения) системы наставничества включает определение пар «наставник – наставляемый», организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлекссию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

2.2. Формы наставничества:

2.2.1. Форма наставничества «ученик-ученик» подразумевает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, где один обучающийся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Модель взаимодействия:

- «успевающий – неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);
- «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникативных, творческих, лидерских навыков);
- «равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

2.2.2. Форма наставничества «учитель – ученик» подразумевает раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

Модель взаимодействия:

«Учитель– неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
«Учитель– пассивный ученик»	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Учитель– одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Учитель– ребенок с ОВЗ/ребенок- инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

2.2.3. Форма наставничества «учитель – учитель» применяется во всех образовательных организациях общего образования и дополнительного образования. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, 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.

Модель взаимодействия:

- «мастер – новичок». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);
- «прогрессивный – консервативный». В данной модели 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;
- «предметник – предметнику». 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.

2.3. Функции муниципального координатора.

Муниципальный координатор Березовского района, выполняет следующие функции:

- организует методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения целевой модели наставничества;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов;
- содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций;
- проводит сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- создает профессиональные объединения педагогов-наставников в рамках сетевого взаимодействия (инновационный комплекс, городское методическое объединение, городское предметное объединение, стажировочная площадка);
- ведет по установленной форме следующие базы данных муниципалитета: кураторов образовательных организаций; наставников из числа педагогов; наставников из числа предприятий и других организаций; наставников из числа обучающихся;
- осуществляет мониторинг реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Березовского района;
- выявляет лучшие муниципальные практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайтах образовательных организаций, социальных сетях.

3. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

Мониторинг внедрения (применения) понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения системы (целевой модели) наставничества и/или отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации персонализированных программ наставничества, в оценке личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).

Мониторинг личностных и профессиональных характеристик участников системы наставничества проводится на всех этапах внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Мониторинг профессиональных и личностных изменений (приращений) наставляемых, эффективности деятельности наставников могут проводить куратор и члены методического объединения наставников.

Организация систематического мониторинга Программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Показатели мониторинга муниципальной программы
«Развитие наставничества в системе образования Березовского района на 2023-2026 годы»**

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Инструменты сбора и обработки информации
1.	Рост профессиональных компетенций и профессиональных знаний педагогов-предметников в области методики преподавания точных наук, в области общепедагогических умений в соответствии с индивидуальными дефицитами педагогов	<ul style="list-style-type: none"> ● Успешно реализованы планы взаимодействия «наставник – наставляемый» – 4 балла ● Выступления на РМО педагогов-предметников с представлением собственных практик работы – 4 балла ● Соответствие результатов внешних процедур промежуточной аттестации и годовым отметкам обучающихся – 4 балла ● Успешная аттестация на соответствие занимаемой должности (квалификационную категорию) – 4 балла 	<p>Анкета для наставляемых выявления дефицитов, разработанная РМО</p> <p>Составлены планы, корректировка планов по необходимости, результаты планов на итоговом мероприятии и в деятельности учителей</p> <p>Анкета для наставляемых по результатам участия в программе наставничества</p> <p>Совещания с руководителем РМО о выступлениях наставляемых и наставников</p> <p>Анализ внешних оценочных процедур и школьных четвертных результатов, главный специалист МОО, РМК</p> <p>Анализ результатов аттестующихся педагогов (% прошедших удачно аттестацию) РМК</p>
2.	Осознанная потребность учителей в непрерывном профессиональном образовании	<ul style="list-style-type: none"> ● Наставляемые прошли курсы повышения квалификации – 4 балла ● Участие учителей в сетевых сообществах педагогов-предметников – 2 балла ● Участие наставляемых в муниципальных методических мероприятиях (открытые уроки, конференции, методические площадки) – 4 балла 	<p>Информация об обучении наставляемых в РМК и у руководителей ОО</p> <p>Информация об участии в сетевых сообществах наставляемых в РМК, у руководителей ОО и руководителя РМО</p> <p>Информация об участии наставляемых в РМК и у руководителей ОО</p>

3.	Освоена новая форма взаимодействия между учителями разных школ	<ul style="list-style-type: none"> • В практику наставничества вовлечены 4 пары учителей разных школ – 4 балла 	<p>В ходе взаимодействия (встречи, семинары, знакомства и общения учителей) организованы 4 пары «Н-Н»</p> <p>- Анкета наставника по вхождению в программу и «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества»</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Обобщение опыта педагогического наставничества – 1 балл • Программа наставничества реализована успешно – 1 балл • Количество молодых педагогов, которые остались работать в районе – 4 балла <p>Максимальное количество – 36 баллов</p>	<p>Информация о представленном опыте наставничества для педагогов Березовского района, руководители РМО, РМК</p> <p>Анкета наставника, наставляемого по завершению программы</p>
4.	Сохранение в профессии		Все учителя работают в ОО района – карта комплектования педагогических кадров ОО
	ИТОГО		

**Дорожная карта по реализации муниципальной программы
«Развитие наставничества в системе образования Березовского района на 2023-2026 годы»**

№	Мероприятия	Форма представления результата	Сроки	Ответственные
Подготовительный этап				
1	Изучение и систематизация имеющихся материалов по реализации наставничества	Приказ от 03.03.2022 № 25п.2 «Об утверждении плана мероприятий «дорожной карты» по внедрению Целевой модели развития муниципальной системы дополнительного образования детей»	февраль 2023	Управление образования администрации Березовского района
2	Назначение ответственного лица за реализацию наставничества	Издание приказа о назначении ответственного лица за реализацию программы в МОО администрации Березовского района	До 20.02.2023 г.	Управление образования администрации Березовского района
Реализация и актуализация нормативно-правовых и организационно - методических документов по развитию системы наставничества на школьном и муниципальном уровнях				
1	Разработка и утверждение дорожной карты и муниципальной программы по развитию системы наставничества на муниципальном уровне	Издание приказа об утверждении дорожной карты и муниципальной программы по развитию системы наставничества	До 02.03.2023 г.	МОО администрации Березовского района Решетникова Н.П. методист РМК
2	Разработка и утверждение дорожных карт и программ наставничества муниципальных образований	Наличие дорожных карт и программ в муниципальных образованиях	март-апрель 2023 г.	Руководители образовательных организаций
3	Создание информационных ресурсов для размещения материалов по реализации программы наставничества	Наличие раздела на сайте МОО с содержанием материалов	До 01.05.2023 г., далее постоянно	МОО образования администрации Березовского района, Чмарина И.А.-ВЭИКТ

4	Разработка муниципальных критериев оценки эффективности системы наставничества на уровне муниципалитета/ образовательной организации на основании региональных критериев	Наличие оценки эффективности системы наставничества	До 01.05.2023	МО администрации Березовского района, Руководители образовательных организаций
5	Разработка пакета локальных актов по развитию системы наставничества на уровне муниципалитета/образовательной организации	Наличие локальных актов	До 01.05.2023	МО администрации Березовского района, Руководители образовательных организаций
6	Организация мониторинга наличия пакета локальных актов по развитию системы наставничества на уровне муниципалитета/образовательной организации	Наличие локальных актов	ежегодно	МО администрации Березовского района, Руководители образовательных организаций
7	Организация ежегодного мониторинга эффективности по развитию системы наставничества на уровне муниципалитета/образовательной организации	Аналитическая справка, приказ	ежегодно	МО администрации Березовского района Руководители образовательных организаций
Создание информационно-коммуникативного пространства для развития системы наставничества				
1	Организация участия в семинарах, вебинарах, совещаниях по содержательным компонентам реализации программы	Информирование о проведении мероприятий	ежегодно	МО администрации Березовского района, Решетникова Н.П. Максименко Е.А.

	наставничества, в т. ч. с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц.			
Формирование комплексного подхода к модернизации системы повышения профессионального уровня педагогов-наставников и муниципальных координаторов программ по развитию системы наставничества и устранению их профессиональных дефицитов				
1.	Организация участия в курсах повышения квалификации для педагогических кадров	Наличие участников. Подготовка списка слушателей и оформление заявки.	ежегодно	Бабалова О.А.
2.	Создание системы адресной методической поддержки педагогов-наставников и муниципальных координаторов в формате методических вебинаров, семинаров, методических объединений.	Программы семинаров, вебинаров, отчеты об их проведении	ежегодно	МОО администрации Березовского района Решетникова Н.П. Сычкина Д.В.
3.	Вовлечение педагогических работников общеобразовательных организаций Березовского района в участие в профессиональных педагогических конкурсах, работа с молодыми педагогами Березовского района.	Наличие участников профессиональных конкурсов от образовательных организаций	ежегодно	МОО администрации Березовского района, Руководители образовательных организаций Максименко Е.А.
4.	Организация и проведение профессионального конкурса для педагогов-наставников на уровне муниципалитета	Наличие профессиональных конкурсов	ежегодно	МОО администрации Березовского района Максименко Е.А. РМК