



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

06.05.2022

№ 38

г. Омск

Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области

В соответствии с пунктом 33(1) основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р, приказываю:

Утвердить прилагаемое Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области.

Заместитель Председателя
Правительства Омской области,
Министр образования
Омской области

Т.В. Дернова

ПОЛОЖЕНИЕ
о региональной системе (целевой модели) наставничества
педагогических работников в образовательных
организациях Омской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, принципы, структурные компоненты региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области (далее – РСЦМН), условия и ресурсы внедрения и реализации РСЦМН, а также ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации РСЦМН.

1.2. В настоящем Положении применяются следующие основные понятия:

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

2) наставник – участник индивидуальной программы профессионального развития (далее – ИППР) и/или индивидуального образовательного маршрута (далее – ИОМ), 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;

3) наставляемый – участник ИППР, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается 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 педагогический работник, только пришедший в профессию);

опытный педагогический работник, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагогический работник в коллективе; педагогический работник, имеющий непедагогическое профильное образование);

4) тьютор - штатный или внештатный сотрудник центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Омской области бюджетного образовательного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Омской области» (далее ЦИПРО), обеспечивающий персональное сопровождение педагогического работника или руководителя образовательной организации в процессе повышения профессионального мастерства, освоения содержания дополнительной профессиональной программы (далее - ДПП) с использованием ИОМ, с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника, обеспечивающий содержательное адресное научно-методическое сопровождение образовательного процесса, работающий по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с кураторами ИОМ и авторами осваиваемых ДПП;

5) тьюторант - педагогический работник или руководитель образовательной организации, сопровождаемый тьютором при реализации ИОМ. Тьюторант является соавтором собственного ИОМ;

6) тьюторство - одним из элементов системы наставничества, форма сопровождения профессионального развития педагогического работника;

7) ИППР педагогического работника - структурированная программа действий на некотором фиксированном этапе профессиональной карьеры педагогического работника, которая включает в себя самостоятельное определение целей, тем и направлений творческой, исследовательской и проектной деятельности педагогического работника, обусловленных позитивными социальными мотивами и личностными смыслами профессионального развития педагогического работника, а также выявленными профессиональными дефицитами. ИППР реализуется в срок от 1 года до 3 лет;

8) ИОМ педагогического работника - комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонализированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогического работника, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования.

2. Цели, задачи и принципы РСЦМН

2.1. Целью РСЦМН 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 педагогических работников.

2.2. Задачи РСЦМН:

1) содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдение гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

2) обеспечение соответствующей помощи в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействие административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся неформальных (горизонтальных) инициатив;

3) оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

4) формирование системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном (в образовательной организации) и внеинституциональном (муниципальном, региональном) уровнях.

2.3. РСЦМН основывается на следующих принципах:

1) принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогических работников предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогических работников, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

2) принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию, на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

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

4) принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию РСЦМН с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

3. Структурные компоненты РСЦМН

3.1. Структурные компоненты РСЦМН распределяются на контуры:

3.1.1. Внутренний контур.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать РСЦМН в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

3.1.2. Внешний контур.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации РСЦМН.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы.

3.2. Внутренний контур (образовательная организация):

3.2.1. Образовательная организация:

1) издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

2) 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.);

3) осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение РСЦМН;

4) создает условия по координации и мониторингу реализации РСЦМН.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией РСЦМН осуществляет руководитель образовательной организации.

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых определяются ответственные лица (например, куратор реализации программ наставничества, назначаемый руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя).

Куратор реализации программ наставничества:

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

2) организует разработку персонализированных программ наставничества;

3) осуществляет мониторинг эффективности и результативности РСЦМН, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению РСЦМН;

4) осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями РСЦМН, с сетевыми педагогическими сообществами;

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

6) инициирует публичные мероприятия по популяризации РСЦМН педагогических работников и др.

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

3.2.2. Методическое объединение (далее – МО)/совет наставников.

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. Руководитель МО/совета наставников может входить в общественно-профессиональные организации в сфере образования.

Цель деятельности МО/совета наставников – осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности МО/совета наставников:

1) участие в разработке локальных актов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);

2) участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

3) оказание помощи в подборе и закреплении 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.), в том числе для реализации ИППР и/или ИОМ;

4) анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в персонализированные программы наставничества;

5) подготовка участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

6) организационно-педагогическое, учебно-методическое,

материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;

7) участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

8) осуществление консультационных, согласовательных и арбитражных функций (функций «переговорных площадок»);

9) участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

10) участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

3.3. Внешний контур (региональный уровень):

3.3.1. Министерство образования Омской области осуществляет общую координацию работы РСЦМН педагогических работников в образовательных организациях, разработку правовых, финансовых, организационных механизмов обеспечения возможностей для реализации в образовательных организациях программ наставничества, принятия управленческих решений на основе аналитических данных по результатам мониторинга реализации системы наставничества в образовательных организациях.

3.3.2. ЦНППМ оказывает содействие при внедрении РСЦМН на региональном уровне.

Задачи ЦНППМ:

1) информационно-аналитическое, научно-методическое, учебно-методическое сопровождение реализации ДПП (повышения квалификации) по вопросам наставничества и тьюторства;

2) проведение курсов повышения квалификации, семинаров для специалистов муниципальных методических служб, стажировочных площадок для представителей регионального и методического актива по вопросам внедрения системы наставничества;

3) организация деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном уровне, в том числе на основе информационно-коммуникационных технологий;

4) создание условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и руководящих кадров;

5) осуществление тьюторского сопровождения ИОМ педагогических работников в образовательных организациях;

6) формирование системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием ИОМ на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

7) упрощение переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

8) выявление, систематизирование, отбор и диссеминирование новых

рациональных и эффективных практик наставничества, тьюторства.

3.3.3. Региональный наставнический центр «Вместе к успеху» бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский педагогический колледж № 1» (далее – РНЦ).

Задачи РНЦ:

1) консультирование МО/совета наставников образовательных организаций по вопросам реализации наставнических практик среди педагогических работников;

2) содействие формированию банка данных наставляемых и наставников в образовательной организации по результатам внедрения РСЦМН педагогических работников;

3) осуществление информационного сопровождения процесса реализации РСЦМН педагогических работников (проведение семинаров, мастер-классов, видео-конференц-связей и т.д.);

4) осуществление мониторинга успешности реализации мероприятий по внедрению РСЦМН на уровне образовательной организации;

5) формирование банка лучших наставнических практик образовательных организаций Омской области;

6) содействие популяризации института наставничества среди педагогических работников (организация общественных мероприятий, конкурсов, конференций и т.д.).

4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации РСЦМН

4.1. РСЦМН является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Условия, которые непосредственно задействованы в РСЦМН, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

4.2. Кадровые условия и ресурсы.

Кадровые условия предполагают в образовательной организации:

1) руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

2) куратора реализации ИППР, персонализированных программ наставничества;

3) наставников – педагогических работников, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют

образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

4) педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

4.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации РСЦМН в образовательной организации включают:

1) подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников (положение о системе наставничества в образовательной организации, приказы о закреплении наставнических пар/групп, дорожная карта (план мероприятий) по реализации положения о РСЦМН педагогических работников в образовательной организации) и т.д.;

2) разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

3) оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий (дорожной карты) по реализации персонализированных программ наставничества;

4) цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника;

5) изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

6) координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

7) нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных ЦНПМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

8) осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.3. Материально-технические условия и ресурсы.

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

1) рекреационную зону (модульный класс, комнату отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (в том числе малых групп) встреч наставников и наставляемых;

2) доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в том числе электронный

ресурс, чаты/группы наставников – наставляемых в социальных сетях);

- 3) широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- 4) средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- 5) другие материально-технические ресурсы.

4.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательных организаций определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством.

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, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

1) наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

2) 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;

3) награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;

4) размещение на доске почета по результатам конкурса «Лучший тьютор года».

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

В качестве меры стимулирующего характера могут выступать ведомственные награды:

1) Министерства просвещения Российской Федерации – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 года № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

2) Министерства образования Омской области.

4.5. Психолого-педагогические условия.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет:

1) предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых;

2) нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогических работников старших возрастов и предотвратить их профессионально-личностное «выгорание»;

3) успешно адаптировать молодых/начинающих педагогических работников коллективе;

4) формировать психологическую готовность наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагогического работника.

5. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации РСЦМН

5.1. Внедрение и реализация РСЦМН способствует формированию и обеспечению функционирования единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогических работников «на местах».

5.2. В результате внедрения и реализации РСЦМН планируется создание эффективной среды наставничества, включающей:

1) непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

2) рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогических работников;

3) развитие профессиональных перспектив педагогических работников старшего возраста в условиях цифровизации системы образования;

4) методическое сопровождение системы наставничества образовательных организаций;

5) цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

6) обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;

7) преобразование тьюторантами педагогических практик и перенос приобретенных компетенций в свою профессиональную деятельность;

8) профилактику профессионального «выгорания» педагогических работников.

5.3. Для оценки эффективности наставнической деятельности два раза в год проводятся мониторинги:

- 1) на уровне муниципального образования – ЦНППМ;
- 2) на уровне образовательной организации – РИЦ.

По результатам мониторингов проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации и представляются в Министерство образования Омской области.

5.4. Показатели мониторинга РСЦМН:

1) доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, в общем количестве образовательных организаций муниципальной системы образования;

2) доля наставников в общем количестве педагогических работников муниципальной системы образования;

3) количество наставников, входящих в муниципальный методический актив;

4) количество наставников, входящих в региональный методический актив;

5) доля наставляемых педагогических работников в возрасте до 35 лет в общем количестве педагогических работников муниципальной системы образования;

6) доля педагогических работников, сопровождаемых по ИОМ в ЦНППМ, в общем количестве педагогических работников муниципальной системы образования;

7) количество методических практик наставничества, размещенных в региональном банке ЦНППМ в цифровой среде («Методический атлас Омской области»).

5.5. Риски внедрения и реализации РСЦМН:

1) отсутствие у части педагогических работников восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогических работников;

2) высокая нагрузка на наставников и наставляемых;

3) низкая мотивация наставников, обусловленная занятостью на основном месте работы;

4) недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;

5) низкая мотивация наставляемых;

6) низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры РСЦМН.