ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

25 марта 2022г. №185/ОД

г.Тюмень

Об утверждении системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Тюменской области

В соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных Принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста» п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Тюменской области согласно приложению к настоящему приказу.
2. Заведующему сектором профессионального развития кадров управления развития образовательной среды довести настоящий приказ до сведения руководителей муниципальных органов управления образованием, руководителей профессиональных образовательных организаций, ректора ГАОУ ДО ДПО «Тюменский областной государственный институт развития регионального образования».

Заместитель Губернатора
Тюменской области,
директор Департамента А.В.Райдер

Приложение
к приказу Департамента образования и.науки Тюменской
25.03.2022 №185/ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Тюменской области

1. Общие положения

1.1 Система наставничества педагогических работников в образовательных организациях Тюменской области включает в себя:

- 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 в образовательных организациях.

1.2. Правовую основу организации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Тюменской области составляют:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ в период до 2024 года»;
- Указ Президента РФ от 21 июля 2020 года N- 474 «О национальных целях РФ на период до 2030»;
- Методология (целевая модель) наставничества обучающих для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утв. распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 года №Р-145);
- Концепция развития системы дополнительного профессионального педагогического образования непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров в Тюменской области (утв. приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 06 ноября 2020 года N- 552-ОД).

2. Цели, задачи и принципы системы наставничества

2.1. Цель системы наставничества — создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих 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.

2.2 Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (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 институциональном и внеинституциональном уровнях.

3.Структурные компоненты системы наставничества

3.1. Структурные компоненты системы наставничества распределяются на следующие контуры:

- внутренний контур (контур образовательной организации);
- внешний контур.

3.2. Во внутреннем контуре концентрируются те структурные компоненты, которые позволяют непосредственно реализовывать систему наставничества в образовательной организации и отвечают за успешность её реализации.

3.3. На внешнем контуре представлены структурные компоненты раз личных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

4.Внутренний контур системы наставничества (контур образовательной организации)

4.1. Образовательная организация осуществляет следующие полномочия по формированию и реализации системы наставничества:

- Издаёт 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 (на основе примерных положения и дорожной карты, утверждённых настоящих Положением);
- Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнёрстве, 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;
- Создаёт условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

4.2. Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы

наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

4.3.В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых в организации может назначаться куратор реализации программ наставничества. Куратор назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

4.4. Куратор реализации программ наставничества осуществляет следующие функции:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчёт по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

4.5. Методическое объединение/совет наставников (МО) 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 совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников

Задачи МО:

- участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- помощь в подборе и закреплении пар (групп) наставников и наставляемых по определённым вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урок ной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в персонализированные Данные программы наставничества;
- подготовка участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- выполнение роли переговорной площадки, осуществление консультационных, согласовательных и арбитражных функций;
- участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

5. Внешний контур системы наставничества: региональный уровень

5.1. Внешний контур системы наставничества на региональном уровне представлен Тюменским областной государственный институт развития регионального образования (далее - ТОГИРРО), а также входящими в состав ТОГИРРО и центрами непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМ ПР) в городах Тюмень, Тобольск и Ишим.

5.2. ТОГИРРО оказывает содействие при внедрении (применении) системы (целевой модели) 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.

5.3. Цель деятельности ЦНППМ ПР - осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов (далее-ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи ЦНППМ ПР:

- формировать систему 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;
- облегчать перенос приобретённых (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;
- выявлять, систематизировать, отбирать и распространять новые рациональные и эффективные практики наставничества.