

Республика Бурятия
Администрация муниципального образования «Муйский район»
Муниципальное казенное учреждение «Районное управление образования»

Буряад Улас
«Муяын аймаг» гэрэн нютагай засагай байгууламжын захиргаан
Нютагай засагай хангай эмхи зургаан «Аймагай болбосоролой хутэлбэри»

ПРИКАЗ

01.07 2021г.

№ 157

п.Таксимо

Об утверждении муниципальной программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования
МО «Муйский район» Республики Бурятия

Во исполнение п. 29 Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включающей национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р, в целях реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» на территории Республики Бурятия, приказа МОиН РБ от 30.12.2020 г. № 1552 Об утверждении региональной программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования МО «Муйский район» Республики Бурятия (далее - Муниципальная программа).
2. Руководителям образовательных организаций, специалистам МКУ РУО, методистам РДМЦ, осуществляющим управление в сфере образования обеспечить исполнение муниципальной программы в соответствии с указанными сроками.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. начальника РУО



Н.В. Тарханова

Муниципальная программа развития системы педагогического наставничества
в сфере общего образования МО «Муйский район» Республики Бурятия

Реализация основных целей Национального проекта «Образование» в условиях сложных инновационных процессов и динамичных изменений в отечественном образовании с учетом социально-экономических особенностей развития района, наличием труднодоступных населенных пунктов, определяет необходимость развития единого муниципального образовательного пространства непрерывного профессионального роста педагогических и управленческих кадров как приоритетную целевую установку.

Необходимость непрерывного профессионального роста педагогических и управленческих кадров также обусловлена формированием Национальной системы учительского роста, в рамках которой построена система уровней профессиональных компетенций, описывающих развитие профессиональной деятельности педагога на основе усложняющегося состава его профессиональных действий, что позволяет выделить основные уровни квалификации педагога и придать им характер развивающейся системы, построив на этой основе модель вертикальной и горизонтальной карьеры педагога от выпускника педагогической программы (начальный уровень квалификации) до педагога-наставника (высший уровень квалификации). Таким образом, особое значение приобретает этап «входа» в педагогическую профессию, работа с молодыми учителями, педагогами дополнительного образования и работниками дошкольных образовательных организаций как важнейшей составляющей кадрового ресурса муниципальной системы образования.

Актуальность реализации Целевой программы развития системы педагогического наставничества и, в этой связи поддержки молодых педагогов в Республике Бурятия вызвана еще и тем, что одним из результатов регионального проекта «Учитель будущего» является вовлечение в 2021-2024 годах не менее 70 % учителей в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы. Потребность в достижении такого результата вызвана смещением баланса состава педагогических коллективов в сторону опытных работников. Решение стратегической задачи профессионального развития молодых кадров в образовании лежит в плоскости гуманитарных отношений профессионалов, находящихся на разных этапах жизненного цикла профессии, где ресурсом эффективного сопровождения профессионального развития молодого учителя является профессиональная успешность, авторитет более опытного партнера и установка на опережающий характер развития.

Центром получения дополнительного профессионального образования является ГАУ ДПО РБ «БРИОП» при поддержке Министерства образования и науки Республики Бурятия, который стал основной площадкой сопровождения профессионального роста молодых учителей. Институт реализует несколько направлений поддержки и сопровождения профессионального роста молодых педагогических работников дошкольного, дополнительного и общего образования Республики Бурятия.

Пункт 22 федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования (в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.12.2020 N 1645) предъявляет требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы, которые включают уровень квалификации педагогических, руководящих и иных

работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также непрерывность профессионального развития педагогических и руководящих работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу. Поэтому образовательная организация должна конструировать такую образовательную среду, в которой совершенствование профессиональных компетенций каждого учителя осуществлялось бы непрерывно. Данная муниципальная целевая программа развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования МО «Муйский район» Республики Бурятия рассчитана на 2020-2024г.г.

В программе используются следующие понятия:

Наставничество - это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Программа включает в себя две модели взаимодействия между субъектами:

Горизонтальная модель «учитель» - «учитель», которая предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Вертикальная модель - взаимодействие между образовательной организацией, муниципальными органами управления образованием и районными методическими службами, Министерством образования и науки Республики Бурятия, ГАУ ДПО РБ «БРИОП», другими образовательными организациями, реализующими программы ДПО.

Основной ценностно-смысловой идеей целевой региональной программы является внедрение наставничества как эффективной формы повышения профессионального мастерства педагогических работников с использованием современных образовательных технологий и цифровых ресурсов.

Категории педагогических работников, нуждающиеся в наставничестве:

- молодые специалисты (от 0 до 3 лет) без опыта работы, пришедшие в образовательную организацию после завершения обучения в организациях высшего, среднего и профессионального образования;
- педагогические работники независимо от стажа работы при освоении новых должностных обязанностей либо новых технологий, форм, методов обучения, подготовке к профессиональным конкурсам и т.п.;
- педагогические работники независимо от стажа работы при переходе из одной образовательной организации в другую.

№	Организационно-управленческий компонент	Содержательный компонент	Технологический компонент
МУНИЦИПАЛЬНЫЕ	<p>Субъекты:</p> <p>начальник, методисты, специалисты управления образованием.</p> <p>Функции:</p> <p>1. Координация деятельности на уровне муниципалитета.</p> <p>2. Повышение профессионального мастерства наставников, обмен опытом, информирование.</p> <p>2. Развитие муниципального сетевого наставничества. 3.</p>	<p>1. Учебно-методическое обеспечение обучающихся и информационных мероприятий наставников.</p> <p>2. Механизмы выявления лучших муниципальных и школьных практик наставничества</p>	<p>1. Привлечение наставников к сопровождению сообществ молодых педагогов (клубы, ассоциации и пр.).</p> <p>2. Семинары, мастер-классы, инструктивно-методические совещания, консультации.</p> <p>3. Конкурсы профессионального мастерства</p>

Р О В Е Н Ь	Стимулирование деятельности наставников		
У Р О В Е Н Ь ОУ	<p>Субъекты: директор, заместители директора, школьный наставник, психолог.</p> <p>Функции:</p> <p>1. Введение в образовательное пространство школы.</p> <p>2. Психологическое и методическое сопровождение молодого педагога в процессе адаптации.</p> <p>3. Сопровождение наставника-предметника по организации образовательного процесса.</p>	<p>1 Программа адаптации Молодого педагога.</p> <p>2 Программа наставничества.</p> <p>3 План методической работы образовательной организации.</p> <p>4 Диагностика по выявлению профессиональных дефицитов</p>	<p>Беседа, презентация, сопровождение в конкурсах, информирование, консультация, собеседование, тренинги.</p> <p>Совместная разработка сценариев уроков, открытые уроки с последующим анализом и самоанализом; посещение уроков наставника; семинары, и др.</p>

Элементами муниципальной модели наставничества становятся адаптация, обучение и сопровождение.

Элементы модели	Определение	Цели и задачи
Адаптация	Включение новых сотрудников во внешние и внутренние процессы образовательной организации	Облегчить вхождение молодых специалистов, новых сотрудников в должность.
Обучение	Процесс освоения новых профессиональных компетенций	Использовать для раскрытия потенциала работающих сотрудников и их дальнейшего личностного и профессионального развития, например, при переходе на новую должность или включении в кадровый резерв. Сотрудники должны освоить профессиональные компетенции, необходимые для работы в соответствии с установленными стандартами
Сопровождение	Процесс улучшения количественных и /или качественных характеристик профессиональной деятельности.	Преодолеть разрыв между обучением и достижением профессионального результата. Эффективное включение

	Использование уже приобретенных знаний и умений в педагогической ситуации или с педагогической целью. Консультирование и контроль	работника в действующую систему работы образовательной организации
--	--	--

Данная программа базируется на следующих нормативных документах:

- Указ Президента РФ от 07.05. 2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»
- Указ Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об утверждении знака отличия «За наставничество»
- Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»
- Пункт 29. Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Ожидаемый результат:

Методические рекомендации Минпросвещения России, региональные (муниципальные) программы наставничества в образовательных организациях:

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 24.03.2020 г. № МП-П-989 «О комплексе мер» во исполнение поручения Президента РФ по реализации мер, направленных на повышение статуса профессии учителя, с возможностью государственной поддержки создания и распространения в том числе в информационно-коммуникационной сети «Интернет», кино- и видеопродукции, которая способствует популяризации профессии учителя на 2020-2024 годы.

Раздел 1. Меры по созданию условий, направленных на повышение статуса учителя, популяризации, п.7.

Содержание мероприятий: Разработка и внедрение системы сопровождения (наставничества) педагогических работников в образовательных организациях.

Ожидаемый результат:

Методические рекомендации Минпросвещения России, региональные (муниципальные) программы сопровождения (наставничества) в образовательных организациях.

- Приказ Министерства образования и науки от 20.03.2020 г. №462 «Об утверждении Регионального плана по введению национальной системы профессионального роста педагогических работников Республики Бурятия на 2020-2024 годы»

Раздел II. Стимулирование профессионального роста педагогов. П.1. Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Ожидаемый результат: муниципальная программа наставничества в образовательных организациях.

Цель программы: разработка и внедрение системы наставничества как эффективного механизма роста профессионального мастерства педагогических работников для обеспечения повышения качества общего образования в Республике Бурятия.

Задачи:

- Обеспечение в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования Республики Бурятия внедрения системы наставничества для эффективного сопровождения роста профессионального мастерства молодых специалистов (от 0 до 3 лет), вновь принятых педагогических работников, получения профессиональных навыков, развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них профессиональные задачи.
- Внедрение в образовательную систему Республики Бурятия современных эффективных форм взаимодействия между педагогическими работниками, обмена опытом, использования цифровых ресурсов, обеспечения равных возможностей каждой общеобразовательной организации вне зависимости от степени ее удаленности и специфики социального контекста.
- Разработка нормативных документов по внедрению и поддержке программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия и методического сопровождения реализации программы на уровне муниципальных управлений и образовательных организаций.
- Мониторинг нормативных, профессиональных и методических дефицитов педагогических работников, нуждающихся в наставничестве, реализация адресных мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических работников и управленческих работников посредством качественного дополнительного профессионального образования.
- Создание и совершенствование сетевого наставничества.
- Формирование профессионального информационно-коммуникативного пространства для активного взаимодействия и обмена опытом с целью распространения успешных практик наставничества.

III. Ожидаемые результаты

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 потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост образовательных результатов обучающихся;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

1. Разработка муниципальной программы по развитию системы наставничества.

2021 - разработка муниципальных программ по развитию системы наставничества (100%)

2. Разработка нормативных документов по внедрению и развитию муниципальной системы наставничества:

- 2021 - на уровне муниципалитета;
- 2022 - на уровне образовательных организаций;
- 2023 и далее - совершенствование нормативных документов.

3. Проведение ежегодного мониторинга эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/ муниципалитета/ на основе разработанных критериев (охват образовательных организаций МО «Муйский район» - 100%).

4. Разработка программ образовательных организаций по развитию системы наставничества и внедрению эффективных образовательных практик независимо от степени отдаленности и труднодоступности населенного пункта.

- 2021 г. - 20%;
- 2022 г. - 50%;
- 2023 г. - 100%.

5. Наличие разработанной и апробированной методики и критериев оценки эффективности реализации системы наставничества на уровне образовательной организации, муниципалитета.

2021 г. - разработка и апробация;

С 2021-2022 г.г. - апробация и корректировка.

6. Разработка методических рекомендаций для муниципальных органов управления образованием и руководителей образовательных организаций по внедрению системы материального и нематериального стимулирования педагогических работников к активной деятельности в качестве наставников.

2021 г. - разработка и утверждение методических рекомендаций;

С 2022 г. - корректировка по мере необходимости с учетом итогов мониторинга эффективности реализации программы по развитию системы наставничества, в т.ч. подготовка адресных методических рекомендаций.

7. Размещение на сайтах муниципальных органов управления образованием и образовательных организаций разделов «Развитие наставничества».

- 2021 - 2022 г.г. - размещение, наполнение и обновление разделов на сайтах муниципальных органов управления образованием;

- С 2023 - размещение, наполнение и обновление разделов на сайтах образовательных организаций (охват образовательных организаций Республики Бурятия - 100%).

8. Определение эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества.

- Ежегодный анализ принятых мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества на основе результатов мониторинга, определение потребностей, проблемных зон, дефицитов, подготовка адресных рекомендаций.

9. Формирование единой информационной базы наставников, экспертов в отдельных образовательных областях с целью обеспечения доступного наставнического сопровождения для всех категорий педагогических работников в соответствии с актуальными профессиональными дефицитами.

- 2021 г. - разработка формы информационной базы, определение способов и методов ее пополнения, начало сбора и размещения информации;

- С 2022 г. и далее - систематическое пополнение информационной базы, корректировка формы (по мере необходимости), актуализация данных по мере поступления.

10. Создание на официальном сайте МКУ РУО специального раздела для размещения документов, методических рекомендаций от экспертов, публикаций и методических разработок опытных наставников.

- 2021 г. - разработка формы, структуры раздела, определение способов и методов его пополнения, начало размещения информации;

- С 2022 г. и далее - систематическое обновление раздела, корректировка формы (по мере необходимости), актуализация данных по мере поступления.

11. Разработка и модернизация адресной программы дополнительного профессионального образования для педагогов-наставников и муниципальных координаторов программ развития системы наставничества с учетом современных требований и результатов ежегодного мониторинга эффективности реализации системы наставничества на уровне образовательной организации, муниципалитета.

- 2021-2024 г.г. – учёба на курсах повышения квалификации по разработанным программам с обязательной корректировкой содержания и с учетом итогов мониторинга эффективности системы наставничества, анализа эффективности реализации программы развития системы наставничества, выявленных дефицитов.

12. Участие в системе адресной методической помощи педагогов-наставников и муниципальных координаторов программ развития системы наставничества в формате методических семинаров, вебинаров, тьюторского сопровождения на основе анализа эффективности реализации программы развития системы наставничества в Республике Бурятия, выявленных дефицитов, организация конференции с привлечением экспертов по актуальным вопросам в области наставничества, в т.ч с применением дистанционных технологий для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц.

- 2021 г. - 3 события;

- 2022 г. - 4 события;

- 2023 г. - 5 событий;

- 2024 г. - 6 событий.

13. участие педагогических работников образовательных организаций МО «Муйский район» Республики Бурятия в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне региона «Лучшие практики наставничества» (% представленности муниципалитетов Республики Бурятия на конкурсе):

- 2021 г.- 10%;

- 2022 г.-20%;

- 2023 г.-40%;

- 2024 г.-50%.

V. Программные мероприятия

Мероприятие 1. Внедрение и реализация программы развития системы наставничества: организационно-методическое, нормативно- методическое, экспертно-аналитическое и методическое сопровождение.

Мероприятием предусмотрено:

1. Разработка муниципальных программ по развитию системы наставничества, программ по развитию системы наставничества образовательных организаций, подведомственных МОиН РБ.

2. Разработка пакета нормативных документов, методических рекомендаций по развитию системы наставничества, повышения ее эффективности на уровне образовательной организации, муниципалитета.

3. Ежегодный мониторинг эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации, муниципалитета на основе разработанных критериев (охват образовательных организаций - 100%).

4. Разработка программ образовательных организаций по развитию системы наставничества и внедрению эффективных образовательных практик независимо от степени отдаленности и труднодоступности населенного пункта.

5. Разработка муниципальной методики и критериев оценки эффективности реализации системы наставничества на уровне образовательной организации, муниципалитета.

6. Разработка методических рекомендаций для руководителей образовательных организаций по внедрению системы материального и нематериального стимулирования педагогических работников к активной деятельности в качестве наставников.

7. Размещение на сайте МКУ РУО и образовательных организаций разделов по организации работы с молодыми педагогами, адаптации, обучению, сопровождению педагогических работников.

8. Определение эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества.

Мероприятие 2. Создание информационно-коммуникационного пространства для повышения эффективности функционирования школ независимо от степени отдаленности и обеспечения профессионального роста педагогических работников МО «Муйский район» Республики Бурятия.

Мероприятием предусмотрено:

1. Формирование единой информационной базы наставников, экспертов в отдельных образовательных областях с целью обеспечения доступного наставнического сопровождения для всех категорий педагогических работников в соответствии с актуальными профессиональными дефицитами.

2. Создание на официальном сайте МКУ РУО специального раздела для размещения документов, методических рекомендаций от экспертов, публикаций и методических разработок опытных наставников.

Мероприятие 3. Формирование комплексного подхода к модернизации системы повышения профессионального уровня педагогов-наставников и муниципальных координаторов программ развития системы наставничества и устранению их профессиональных дефицитов.

1. Участие в адресной программе дополнительного профессионального образования для педагогов-наставников и муниципальных координаторов программ развития системы наставничества с учетом современных требований и результатов ежегодного мониторинга эффективности реализации системы наставничества на уровне образовательной организации, муниципалитета.

2. Вовлечение педагогических работников образовательных организаций Республики Бурятия в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне региона.

3. Организация и проведение муниципальных профессиональных конкурсов для педагогов-наставников как одного из эффективных элементов развития и роста профессионального мастерства педагогических работников.

4. Организационное и методическое сопровождение педагогов-наставников, победителей муниципальных конкурсов в процессе участия в профессиональных конкурсах педагогов-наставников на региональном уровне.