

П Р И К А З
от 07 ноября 2022 года № 654

Об утверждении комплекса мер по развитию наставничества в образовательных организациях муниципального образования «Городской округ Ногликский»

Во исполнение поручения Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации – полномочного представителя Президента Российской Федерации в Дальневосточном федеральном округе от 29.08.2022 № ЮТ-П8-14496 по в повышению качества образования в общеобразовательных организациях Дальневосточного федерального округа, руководствуясь распоряжением министерства образования Сахалинской области от 22.09.2022 № 3.12-1236-р «Об утверждении Плана мероприятий по повышению качества образования в Сахалинской области на 2022-2023 учебный год», в соответствии с приказом Департамента социальной политики администрации муниципального образования «Городской округ Ногликский» от 13.01.2021 № 3 «Об утверждении дорожных карт по внедрению и развитию муниципальной системы оценки качества образования и механизмов управления качеством образования на территории муниципального образования «Городской округ Ногликский», в целях создания системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить комплекс мер по развитию наставничества в образовательных организациях, расположенных на территории муниципального образования «Городской округ Ногликский» на период с декабря 2022 года - по декабрь 2024 года (далее - комплекс мер) (прилагается).

2. Отделу образования Департамента социальной политики администрации МО «Городской округ Ногликский» (далее - отдел образования), информационно-методическому центру отдела образования обеспечить:

2.1. выполнение комплекса мер по компетенции;
2.2. координацию деятельности проведения мониторинга показателей эффективности реализации комплекса мер.

3. Руководителям образовательных организаций всех типов обеспечить:

3.1. выполнение комплекса мер по компетенции;
3.2. организацию наставничества в образовательном учреждении;
3.3. принятие управленческих решений по результатам мониторинга системы наставничества.

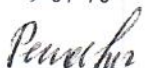
4. Контроль исполнения приказа возложить на отдел образования (Ренкевич Л.М.).

Вице-мэр муниципального образования
«Городской округ Ногликский»



Я.С. Русанов

Саматова С.Л.
9-67-78



**Комплекс мер по развитию наставничества
в образовательных организациях муниципального образования
«Городской округ Ногликский»
на период - декабрь 2022 года - декабрь 2024 года**

Основная идея развития наставничества в образовательных организациях:

Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации

Цель:

1. Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов (далее – Наставляемые), осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде;

2. Формирование педагогически и методически грамотного учителя (педагога, воспитателя).

Задачи:

1. Обеспечить успешное закрепление в образовательной организации Наставляемых.

2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

3. Организовать методическое сопровождение Наставляемых в условиях образовательной организации.

4. Мобилизовать внутренние ресурсы Наставляемого на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционирование собственного опыта.

5. Адаптировать Наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Ожидаемые результаты:

1. Созданы условия социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива и позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе;

2. Сформирована профессионально-компетентная личность Наставляемого, владеющая когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами, умениями анализировать причины успехов и неудач, осознающая необходимость непрерывного профессионального самосовершенствования;

3. Реализация Наставляемыми своих возможностей, признание ими собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;

4. Рост рейтинга молодых учителей (педагогов, воспитателей) среди участников образовательных отношений.

Исполнители:

Администрация образовательных организаций всех типов, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители школьных и районных методических объединений учителей- предметников, классных руководителей, воспитателей.

Комплекс мер в образовательных организациях предполагает реализацию формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» в рамках следующих ролевых моделей:

- «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями и т.
- «опытный воспитатель – начинающий воспитатель» - опытный воспитатель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации учебных занятий с дошкольниками, работы с родителями и т.д.

В то же время, если возникнет такая потребность, могут быть реализованы и такие ролевые модели, как:

- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков» и т.д.);
- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Показатели и критерии оценки результативности системы наставничества

№ п/п	Показатель	На дату начала действия	На дату подведения итогов
1. Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей (воспитателей)			
1.1.	Количество педагогов (Наставляемых), подавших «запрос на помощь наставника».		
1.2.	Количество педагогов, подавших запрос на работу в качестве наставника.		
2. Формирование сообщества наставников			
2.1.	Количество педагогов, прошедших обучение по программе наставничества.		
2.2.	Количество наставников из числа педагогов.		
3. Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель- учитель»			
3.1.	Количество Наставляемых, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию.		
3.2.	Количество Наставляемых, участвующих в инновационной деятельности по результатам работы с наставником.		
3.3.	Количество Наставляемых, подготовленных наставниками и		

	участвующих в конкурсах профессионального мастерства.		
3.4.	Количество педагогов, сменивших статус «Наставляемого».		
4. Вклад образовательной организации в развитие муниципальной (региональной) практики наставничества			
4.1.	Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях.		
4.2.	Количество проведенных образовательной организацией мероприятий по вопросам наставничества.		
4.3.	Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально – общественную экспертизу на муниципальном региональном уровнях.		

Мониторинг

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- обратная связь от участников системы наставничества (метод анкетирования);
- контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и Наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Показатели эффективности деятельности Наставляемого

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности Наставляемого определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

№	Наименование показателя	Результат (баллы)	
1. Урочная деятельность			
1.1.	Общая успеваемость за четверть, год	100%	4
		Менее 100%	0
		Положительная динамика	2
1.2.	Качество успеваемости за четверть, год	75 %-100 %	5
		50 %-74 %	3
		30 %-50 %	2
		Положительная динамика	

1.3.	Участие учащихся в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	школьный	муниципальный	региональный	федеральный
Участники		1 чел.	1	2	3	4
		2 чел.- 4 чел.	2	3	4	5
		5 чел. и более	3	4	5	6
Призеры /победители		За каждого призера, победителя дополнительно -1 балл.				

2. Внеурочная деятельность, обучение по программам дополнительного образования

2.1.	Участие учащихся в проектах, научно-практических конференциях, интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях.	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися	школьный	муниципальный	региональный	федеральный
Участники		1 чел.	1	2	3	4
		2 чел.- 4 чел.	2	3	4	5
		5 чел. и более	3	4	5	6
Призеры/победители		За каждого призера, победителя дополнительно - 1 балл.				

3. Научно-методическая, инновационная деятельность Наставляемого

3.1.	Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах.	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 -х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	школьный	муниципальный	региональный	федеральный
3.2.	Участие в профессиональных творческих педагогических конкурсах.	1 и более в год в очном формате	2	4	6	8
		заочном (дистанционном) формате		2	4	5
3.3.	Публикации	В сетевых электронных изданиях	В печатных изданиях			
	1-2	1	3			
	3-5	2	4			
	6 и более	3	6			

40 баллов- высокий уровень

30 баллов- средний уровень

25 баллов-допустимый уровень

Показатели эффективности

реализации комплекса мер образовательной организации

Критерии	Показатели	Проявляется (баллы)		
		в полн ой мере	частич но	не прояв ляется
		2	1	0
Оценка организации наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Наличие комфортного психологического климата в ОО			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации Наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности.			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.			
Изменения в деятельности Наставляемого	Активность и заинтересованность участия Наставляемого в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.			
	Степень применения Наставляемым знаний, умений и опыта, полученных от наставника, в профессиональных ситуациях, выражении активной гражданской позиции.			
ИТОГО:	12 баллов и выше - высокий уровень 8 баллов - 11 баллов- допустимый уровень ниже 8 баллов - недопустимый уровень			

**План мероприятий по развитию наставничества в образовательных организациях
муниципального образования «Городской округ Ногликский»**

№	Содержание работы	Сроки	Ответственные
1.	Разработка нормативно-локальных актов: - Положение о наставничестве в ОО; - Ролевых моделей наставничества; - Программ наставничества в ОО; - Индивидуальных планов по сопровождению молодых специалистов; - Приказы руководителя об организации наставничества.	Ноябрь 2022 По мере необходимости	Заместители директора по ВР
2.	Создание «Школы начинающего учителя»: закрепление наставников (кураторов) за Наставляемыми.	Декабрь 2022	Заместители директора по УР

3.	Вводно установочный семинар «Особенности организации наставнической деятельности».	Декабрь 2022	ИМЦ
4.	Осуществление научно-методического сопровождения деятельности Наставляемых.	Постоянно	Педагоги-наставники
5.	Содействие непрерывному повышению квалификации Наставляемых.	Постоянно	Руководители ОО
6.	Анкетирование Наставляемых на выявление профессиональных затруднений, определение степени его комфортности в коллективе, разработка необходимых рекомендаций.	Январь 2023	Заместители директора по УР
7.	Разработка и утверждение плана работы учителя-наставника с Наставляемым.	Декабрь 2022	Педагог-наставник
8.	Консультирование Наставляемых в рамках деятельности «Школы молодого педагога» -Планирование образовательной деятельности; - Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения -«Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг)	По плану работы «ШМП»	ИМЦ Холоденко Е.П.
9.	Выбор Наставляемыми тем по самообразованию	Январь 2023 Октябрь 2023	Молодые специалисты
10.	Диагностика профессиональных затруднений Наставляемых (анкетирование).	Январь 2023 Сентябрь 2023	Заместители директора по УР
11.	Изучение методических разработок: «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний», «Тематические классные часы» и др.	Постоянно, по плану педагога - наставника	Педагог-наставник
12.	Районный конкурс «Педагогический дебют».	Январь 2023	ИМЦ
13.	Мастер-классы для Наставляемых.	Апрель - май 2023	РМО
14.	Посещение Наставляемыми уроков опытных учителей.	Постоянно по графику ОО	ШМО
15.	Совместная разработка планов-конспектов уроков по учебным темам, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия.	По плану работы педагога-наставника	Педагог-наставник

16.	Знакомство с учебным планом школы, программой, календарно - тематическим планированием Наставляемых.	Сентябрь 2023	Заместитель директора по УР
17.	Консультирование молодых педагогов по частным вопросам методики преподавания, проведения внеклассных мероприятий и др.	По запросу	ИМЦ
18.	Самоанализ педагогической деятельности.	Май 2023 2024	ШМО
19.	Оценка адаптации Наставляемого в образовательной организации	Май 2023 2024	Заместители директора по УР
20.	Оценка наставником педагогической деятельности Наставляемого.	Май 2023 2024	Педагог-наставник
21.	Промежуточный отчет Наставляемых о проделанной работе («Дневник моих достижений»).	Май 2023	«ШМП» Холоденко Е.П.
22.	Подготовка памяток для молодых педагогов: - Анализ и самоанализ урока; - Обязанности классного руководителя; - Организация работы с родителями; - Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий; - Организация работы с неуспевающими.	Июнь 2023	ИМЦ ШМП
23.	Проведение Наставляемыми открытого урока, внеклассного мероприятия по предмету.	Октябрь 2023 Апрель 2024	Молодые педагоги
24.	Круглый стол «Личные достижения и проблемы молодого учителя» (выступления Наставляемых с отчётом по теме самообразования).	Ноябрь 2023 2024	ИМЦ «ШМП»
25.	Индивидуальное собеседование с наставниками по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке Наставляемого.	Ежегодно Октябрь	ИМЦ
26.	Сбор и систематизация методических материалов по наставничеству. Выявление лучшего опыта по наставничеству.	Ноябрь 2024	ИМЦ РМО

