



муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 56» (МБОУ СШ № 56)
660111, г. Красноярск, пр. Ульяновский 34 А
тел.: (391) 224-35-86 e-mail: sch56@mailkrsk.ru
ОГРН 1022402484433 ИНН/КПП - 2465040810/246501001

ПРИКАЗ

№ 01-05-572

13.09.2023

Красноярск

Об организации системы поддержки молодых педагогов и наставничества, ориентированной на повышение качества общего образования

В соответствии с задачами Федерального проекта «Современная школа» Национального проекта «Образование», с письмом Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/28 «Об учёте и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению (целевой модели) наставничества», приказом Министерства образования Красноярского края от 30 ноября 2020г. № 590-11-05 «Региональная целевая модель наставничества» МКУ «Красноярский информационно-методический центр», на основании муниципальной дорожной карты по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярск на период 2022-2024гг., утверждённой приказом от 23.05.2022 № 253-п, муниципальной дорожной карты по обеспечению методического сопровождения профессионального развития молодых педагогов муниципальных образовательных организаций г. Красноярск на 2022 – 2024 гг., утвержденной приказом главного управления образования администрации г. Красноярск от 23 мая 2022 г. № 252/п, в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 56», утвержденным приказом № 01-05-429 от 18.06.2022, Дорожной картой (план мероприятий) по обеспечению методического сопровождения профессионального развития педагогических работников МБОУ СШ №56, утвержденной приказом № 01-05-490 от 30.08.2023, решениями педагогического совета школы от 30.08.2023 (протокол № 13)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Возложить ответственность за реализацию системы наставничества в МБОУ СШ № 56 и назначить куратором деятельности по обеспечению методического сопровождения профессионального развития молодых педагогов школы **Горелик Н.В.**, методиста.

- Горелик ведёт банк наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых индивидуальных образовательных маршрутов (далее- ИОМ) наставничества, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации ИОМ наставничества;
- обеспечивает деятельность по внедрению и реализации системы наставничества в соответствии с муниципальной дорожной картой по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г.

Красноярска на период 2022-2024гг., муниципальной дорожной картой по обеспечению методического сопровождения профессионального развития молодых педагогов муниципальных образовательных организаций г. Красноярска на 2022 – 2024 гг, а также с учётом Положения о системе наставничества педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 56», утвержденными приказом № 01-05-429 от 18.06.2022; Дорожной картой (план мероприятий) по обеспечению методического сопровождения профессионального развития педагогических работников МБОУ СШ №56, утвержденными приказом № 01-05-490 от 30.08.2023;

- организует совместно с заместителями директора по УВР, ВР мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации, предоставляет аналитический отчёт директору по окончании каждой четверти, года.

2. Определить следующие функции методического совета школы по внедрению и реализации системы наставничества:

- совместно с методистом, наставниками принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества
 - ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет 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 и т.п.);
 - совместно с директором, методистом, участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
 - принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, в информационном сопровождении ИОМ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с методистом и администратором сайта);
 - рассматривает вопросы мониторинга реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации, вносит предложения для корректировки деятельности.
3. Утвердить Программу педагогического наставничества в МБОУ СШ №56 и ввести в действие с 01.09.2023.
4. Утвердить список наставников и наставляемых (приложение №1).

5. Наставничество осуществляется согласно ИОМ по наставничеству по форме согласно приложению 2 к настоящему приказу.

6. ИОМ по наставничеству может включать:

- последовательность и этапность действий наставника и наставляемого;
- мероприятия по ознакомлению наставляемого с должностными обязанностями, квалификационными требованиями, целями и задачами деятельности учреждения;
- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;
- выполнение наставляемым практических заданий;
- перечень мер, способствующих закреплению у наставляемого приобретаемых профессиональных знаний и умений;
- другие мероприятия по наставничеству.

7. При осуществлении наставничества может применяться метод проектного наставничества. Метод проектного наставничества предполагает выделение фрагментов реальной работы

(определенных заданий) наставника -наставляемого и построение на их основе системы проектного обучения руководителя, в отношении которого осуществляется наставничество. В данном случае обучение предполагает работу наставников и наставляемых над проблемами, которые часто встречаются в работе данных лиц и относятся к сфере их компетенций.

8. Осуществление наставничества производится с учетом требований предусмотренных профессиональным стандартом.

9. В случае временной нетрудоспособности наставника в течение длительного срока, а также возникновения иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества, в течение месяца с момента возникновения указанных обстоятельств директор принимает решение о назначении другого наставника. Срок наставничества при этом не изменяется.

10. Наставник одновременно может осуществлять наставничество в отношении не более чем 2 наставляемых

11. Функции наставника осуществляются наряду с исполнением, являющимся наставником, его должностных обязанностей.

12. В функции наставника входят вопросы:

- представление наставляемому рекомендаций по вопросам, связанным с исполнением его должностных обязанностей;
- выявление ошибок, допущенных наставляемым при осуществлении им профессиональной служебной деятельности, и содействие в их устранении;
- передача накопленного опыта, профессионального мастерства, демонстрация и разъяснение наиболее рациональных методов исполнения должностных обязанностей;
- оказание наставляемому консультативно-методической помощи при его обращении за профессиональным советом.

13. Показателями оценки эффективности работы наставника и наставляемого является выполнение ИОМ по наставничеству. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

14. Наставник ежегодно представляет методисту отзыв о результатах наставничества по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению в срок не позднее 15 мая.

15. Представление результатов наставничества также может производиться на совещаниях при директоре, заседаниях методического совета, методических объединений, проектных групп и в рамках работы других структур методического кластера школы, на мероприятиях, организованных в сетевом взаимодействии разного уровня.

16. Успешный опыт наставничества может транслироваться наставником, как результат профессиональной деятельности в том числе и при прохождении процедуры аттестации.

17. Назначение наставником и его качественно организованная деятельность является основанием для установления стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по индикатору «10.1. Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации».

18. Продлить действие Положения о системе наставничества педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 56», утвержденного приказом № 01-05-429 от 18.06.2022.

18.1. Возложить ответственность за реализацию локальных актов, регламентирующих систему наставничества, на **Горелик Н.В.**, методиста.

19. Продлить действие Механизма внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников, утвержденного приказом № 01-05-429 от 18.06.2022:

1 этап. Подготовка условий для реализации системы наставничества:

- информирование коллектива и принятие решения на педагогическом совете о внедрении и реализации системы наставничества в работу школы;
- сбор информации о профессиональных запросах педагогов,
- подготовка и принятие локальных нормативно- правовых актов (по шаблонам).

2 этап Формирование банков данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.

3 этап Формирование банков данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.

4 этап Обучение наставников для работы с наставляемыми:

- подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;
- проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников «установочные сессии» наставников.

5 этап Организация и осуществление работы наставнических пар/групп:

- формирование наставнических пар/групп.
- разработка индивидуальных маршрутов (далее-ИОМ) наставничества для каждой пары/группы.
- организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.

6 этап Завершение индивидуальных маршрутов наставничества:

- проведение мониторинга качества реализации ИОМ (разными способами, предусмотренными в плане МС);
- проведение Фестиваля Наставничества.
- проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества, размещение на сайте школы.

7 этап. Информационная поддержка системы наставничества:

- освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях.

20. **Горелик Н.В.**, методисту, обеспечить работу методического совета школы как координатора вопроса внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

21. **Горелик Н.В.** организовать специальные среды по изучению нормативно-правовой базы, информационных материалов по вопросам наставничества, размещенных на сайте МКУ КИМЦ <https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/nastavnichestvo.php> в срок до 18.10.2023.

22. Горелик Н.В. учесть в работе, в том числе методического совета, следующие постулаты:

- Запуск программы наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы».
- Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.
- Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессионального развития.

23. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Л.Р. Волкова