



БОЙОРОК

08 июль 2022 й.

Ишембай к.

№935

ПРИКАЗ

08 июля 2022 г.

г. Ишимбай

Об утверждении Положения о наставничестве в ОО
МР Ишимбайский район

Согласно Распоряжению Министерства просвещения России от 25.12.2019г., Письма Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о наставничестве в ОО МР Ишимбайский район на 2021-2022 учебный год
2. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений на основании данного документа внести изменения в локальный акт ОУ о наставничестве
3. Контроль за исполнением данного приказа возложить на главного инспектора МКУ УО Маштуркову Л.И.



И.И. Исмагилов

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ МР ИШИМБАЙСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
в 2021-2022 учебном году

Настоящее положение определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в образовательных организациях Республики Башкортостан, права и обязанности наставника и закреплённого за ним педагогического работника.

Наставничество основано на принципах добровольности, доброжелательности, открытости, сотрудничества, направлено на формирование чувства долга и ответственности, позитивного отношения к труду, гордости за выбранную профессию.

Цель наставничества – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи наставничества

1. развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
2. ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
3. прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
4. ускорить процесс профессионального становления учителя.

Организационные основы наставничества

Наставничество в образовательной организации (далее ОО) организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.

Руководство деятельностью наставников непосредственно осуществляют руководители методических объединений (далее методист ОО), в которых организуется наставничество.

Руководитель методического объединения выбирает наставника из наиболее подготовленных учителей по следующим критериям:

1. высокий уровень профессиональной подготовки;
2. развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
3. опыт воспитательной и методической работы;
4. стабильные результаты в работе;
5. способность и готовность делиться профессиональным опытом;
6. стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплён, по рекомендации методического совета, приказом руководителя ОО с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников образовательной организации:

1. учителей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации;
2. специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в данном учреждении;

3. учителей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;

4. учителей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе.

Кандидатура молодого специалиста для закрепления за ним наставника рассматривается на заседании методического объединения с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом руководителя ОО.

Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации в случаях: увольнения наставника, перевода на другую работу наставляемого или наставника, психологической несовместимости наставника и наставляемого.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым учителем целей и задач в период наставничества.

Результаты работы наставника могут учитываться при проведении аттестации наставника, материальном стимулировании.

Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя образовательной организации к следующим видам поощрений: объявление благодарности, награждение почетной грамотой муниципального органа, награждение иными ведомственными наградами, материальное поощрение.

Обязанности наставника

1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

2. Изучать: деловые и нравственные качества молодого специалиста, отношение молодого специалиста к проведению учебных занятий, коллективу образовательной организации, учащимся и их родителям, его увлечения, наклонности.

3. Вводить в должность «Учитель».

4. Проводить необходимое обучение, консультировать, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий.

5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

7. Развивать положительные качества молодого специалиста, в том числе личным примером, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного воздействия.

9. Периодически доводить руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого специалиста

1. Изучить Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его педагогическую деятельность, особенности работы образовательной организации и функциональные обязанности по занимаемой должности.
2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.
3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Права наставника

1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения руководителю подразделения о поощрении лица, в отношении которого осуществляется наставничество, применении мер воспитательного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.
2. Осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества подготавливаемых документов;
3. Требовать выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, предусмотренного настоящим положением порядка прохождения трудовой деятельности в период наставничества.
4. Подключать других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
5. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

Права молодого специалиста

1. Вносить на рассмотрение администрации ОО предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
2. Знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

Руководство работой наставника

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора - заместителя директора по учебно-воспитательной работе или научно-методической работе.

Куратор обязан:

1. представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
2. создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;
3. посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
4. организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

5. изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательной организации;

6. определить меры поощрения наставников.

Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

Руководитель методического объединения обязан:

1. рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника (индивидуальный образовательный маршрут);

2. провести инструктаж наставников и молодых специалистов;

3. обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

4. осуществлять систематический контроль работы наставника;

5. заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить куратору.

При наличии в образовательной организации десяти и более наставников создается совет/комиссия по наставничеству, который осуществляет свою деятельность по координации наставничества, в том числе:

-разрабатывает мероприятия по наставничеству на основе анализа существующих процессов профессиональной деятельности работников образовательных организаций на основе профессиональных стандартов и требований эффективного контракта, критериев оценки наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

-рекомендует руководителю структурного подразделения кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных сотрудников;

-оказывает методическую и практическую помощь наставникам в планировании

-изучает, обобщает и распространяет положительный опыт работы наставников;

-заслушивает на своих заседаниях отчеты наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе.

Ожидаемые результаты

Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации:

-усиление уверенности в собственных силах;

-развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

-повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата 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

Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

1. настоящее Положение;

2. приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;

3. планы работы наставника с молодым педагогом;

4. индивидуальный образовательный маршрут;

5. протоколы заседаний методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;

6. отчеты наставников, наставляемых и руководителей (кураторов) системы наставничества;

7. методические рекомендации и обзоры по передовому опыту наставничества.

Заключительные положения

Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения в Положение принимаются в составе новой редакции Положения в установленном порядке пунктом.

После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает сил.

Методические рекомендации Минпросвещения РФ по вопросам наставничества в ОО

I. Выдержка из письма Минпросвещения Российской Федерации

В целях достижения сквозного результата «Разработана методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» Министерством просвещения Российской Федерации разработаны и утверждены:

[методологии](#) (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145);

[методические рекомендации](#) по внедрению [методологии](#) (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145).

Просим организовать внедрение указанных документов в образовательных организациях на территории субъектов Российской Федерации.

М.Н. РАКОВА

3.6. Форма наставничества «учитель – учитель».

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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 образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач 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 педагога 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 педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

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 потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-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 и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

1. повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
2. рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
3. качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
4. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
5. рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

1. взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых

профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

2. взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

3. взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

4. взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.