



Управление образования
администрации Верхнесалдинского городского округа

ПРИКАЗ

30.09.2024

№ 352/1

г. Верхняя Салда

**Об утверждении Положения о наставничестве в межшкольных парах
предметных методических объединений учителей
Верхнесалдинского городского округа**

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в межшкольных парах предметных методических объединений учителей Верхнесалдинского городского округа.
2. Назначить Колбину Елену Николаевну, директора Муниципального бюджетного учреждения «Информационно - методический центр» ответственным лицом, за координацию работы межшкольных пар предметных методических объединений учителей Верхнесалдинского городского округа.
3. Контроль за выполнением данного приказа оставляю за собой.

И.о. Начальника



Ознакомлена:
ответственное лицо

И.Ю. Буркова

Е.Н. Колбина

Приложение № 1
к приказу и.о. Начальника Управления
образования администрации Верхнесалдинского
городского округа
от 30.09.2024 № 352/1

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в межшкольных парах предметных методических объединений учителей Верхнесалдинского городского округа

1. Общие положения

1.1. **Наставничество** — это процесс, при котором более опытный и знающий человек (наставник) предоставляет руководство, поддержку и ресурсы для развития и успеха менее опытного человека (наставляемого).

Наставник — опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

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.

Молодой специалист — начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики и психологии по программе подготовки высшего, среднего профессионально образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством и в процессе непрерывного сопровождения со стороны наставника по согласованному плану.

Реверсивное наставничество — форма организации наставничества, в которой профессионал младшего возраста становится наставником опытного педагога по вопросам новых тенденций, технологий, проектов в сфере образования.

1.2. Правовой основой реализации деятельности наставника являются нормативно-правовые документы федерального, регионального, муниципального уровней, а также уровня образовательной организации. Наставник руководствуется Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Профессиональным стандартом педагога, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с «Методическими рекомендациями 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»), настоящим Положением, иными федеральными, региональными, муниципальными и локальными нормативными актами.

2. Цели и задачи наставничества

Целью наставничества в городском методическом объединении является оказание методической, психолого-педагогической помощи, раскрытие потенциала наставляемого,

развитие навыков, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать 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).

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в межшкольных парах предметных методических объединений учителей Верхнесалдинского городского округа организуется на основании приказа директора Муниципального бюджетного учреждения «Информационно - методический центр» (далее МБУ «ИМЦ») и по обоюдному согласию наставника и наставляемого педагога. Наставник закрепляется за следующими категориями педагогов-участников городского методического объединения:

- молодой специалист (при опыте работы от 0 до 3 лет);
- педагог, переведенный на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагог, вышедший на работу из длительного отпуска (академический, отпуск по уходу за ребенком и пр.);
- опытный педагог, нуждающийся в обновлении своих профессиональных компетенций, получении знаний и навыков о новых инновационных технологиях в сфере образования.

3.2. Участниками системы наставничества в городском методическом объединении являются:

- педагог-наставник (руководитель ГМО, педагог со стажем работы в образовательной организации, молодой педагог, владеющий современными программами, цифровыми навыками и технологиями);
- педагог или молодой специалист в отношении которого осуществляется наставничество (далее наставляемый).

Наставник, должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе учреждения. Одновременно наставник может курировать не более трех наставляемых.

Межшкольные наставнические пары в Верхнесалдинском городском округе согласовываются руководителем городского методического объединения учителей Верхнесалдинского городского округа в лице директора МБУ «ИМЦ» с их письменного согласия.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии наставника и наставляемого, приказом директора МБУ «ИМЦ» с указанием срока наставничества. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не менее 1 учебного года) в зависимости от планируемых

результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

4. Поощрение деятельности наставников

4.1. Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть награждены благодарственным Письмом Управления образования администрации Верхнесалдинского городского округа следующим видам поощрений.

4.2. Замена наставника производится приказом директора МБУ «ИМЦ» в случаях:

- увольнения наставника;
- длительной болезни наставника;
- перевода на другую работу наставляемого или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого.

4.3. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач наставляемым. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

4.4. По инициативе наставников они могут создавать орган общественного самоуправления - Совет наставников.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации наставничества, исходя из образовательных потребностей наставляемого в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества:

- «Педагог-наставник – молодой специалист»;
- «Реверсивное наставничество».

5.2. Разрабатываются этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый по индивидуальному плану профессионального становления наставляемого и по виду наставничества (утверждается приказом директора «МБУ «ИМЦ»).

5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение учебного года.

5.4. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при планировании.

5.5. Ежеквартально предоставляется отчет по реализации Плана;

5.6. По окончании реализации Плана предоставляется отчет по наставнической деятельности за учебный год.

6. Мониторинг результатов и оценка реализации программы наставничества

6.1. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.2. Среди оцениваемых результатов

- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;

7. Обязанности наставника (в рамках персонализированной программы и вида наставничества)

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности, наставляемого;

7.2. Разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплине;

7.3. Изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

7.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с наставляемым План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

7.6. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести журнал работы наставника.

7.7. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, педагога, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе наставляемого.

8. Права наставника

8.1. С согласия руководителя организации подключать для дополнительного обучения наставляемого других педагогов городского предметного методического объединения;

8.2. Требовать рабочие отчеты у наставляемого педагога как в устной, так и в письменной форме.

9. Обязанности наставляемого

9.1. В период наставничества, педагог обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

10. Руководство системой наставничества

10.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на методиста МБУ «ИМЦ» Дмитриеву Ю.С.:

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста, педагога с закрепленным за ним наставником;

- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и наставляемым;

- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемым;

10.2. Изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в Верхнесалдинском городском округе;

10.3. Определить меры поощрения наставников;

10.4. Обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

10.5. Осуществлять систематический контроль работы наставника;

10.6. Заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты наставляемого и наставника, представить их директору МБУ «ИМЦ».

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

11.2. Создание специальной рубрики "Наши наставники" на официальном сайте МБУ «ИМЦ».

11.3. Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.

11.4. Награждение Благодарственными письмами Управления образования администрации Верхнесалдинского городского округа.

11.5. Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития методической службы на заседаниях городских методических объединений.

12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение «О наставничестве в межшкольных парах предметных методических объединений учителей Верхнесалдинского городского округа»;

- Приказ Начальника Управления образования администрации Верхнесалдинского городского округа «О наставничестве в межшкольных парах предметных методических объединений учителей Верхнесалдинского городского округа»;

- Приказ «О формировании межшкольных наставнических пар в предметных методических объединениях учителей Верхнесалдинского городского округа».