



АДМИНИСТРАЦИЯ ОКРУГА МУРОМ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
П Р И К А З

от 31 декабря 2020 года

№ 1577

Об утверждении Положения о наставничестве в образовательных организациях округа Муром

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», методологическими подходами, положенными в основу проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование», муниципальной программой «Развитие образования в округе Муром» на 2021 - 2023 годы, в целях совершенствования системы работы с молодыми специалистами, повышения профессионального мастерства, мягкой адаптации и закрепления молодых специалистов, руководствуясь Положением об Управлении образования администрации округа Муром,

приказываю:

1. Утвердить Положение о наставничестве в образовательных организациях округа Муром согласно приложению.
2. Руководителям образовательных организаций осуществлять работу с молодыми специалистами в соответствии с Положением о наставничестве в образовательной организации округа Муром.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на директора МКУ ЦРПК Тростину Г.Н.
4. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник
Управления образования

И.И.Раевская

*Приложение
к приказу Управления образования
от 31 декабря 2020 года № 1577*

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в образовательных организациях округа Муром

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», методологическими подходами, положенными в основу проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование», муниципальной программой «Развитие образования в округе Муром» на 2021 - 2023 годы.
- 1.2. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и специалиста, регламентирует взаимоотношения между данными участниками образовательного и трудового процесса.
- 1.3. Целью наставничества в образовательной организации является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.
- 1.4. Основными задачами школьного наставничества являются:
 - поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
 - ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
 - адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.
- 1.5. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.
- 1.6. Правовой основой института наставничества являются нормативные акты Министерства просвещения России, настоящее Положение и иные

нормативные документы, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных организаций.

2. Основные понятия

Наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с вновь принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – опытный учитель (обладающий педагогическим стажем), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий учитель (не имеющий опыта работы в образовательном учреждении), как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, колледжа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышающий свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

3. Организационные основы наставничества

- 3.1. Наставничество организуется в соответствии с приказом директора школы.
- 3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель руководителя образовательной организации и руководители методических объединений образовательной организации, в которой организуется наставничество.
- 3.3. Заместитель руководителя образовательной организации подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих 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, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.
- 3.4. Кандидатуры наставников утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

3.5. Назначение наставника производится при добровольном согласии (с обязательным детальным разъяснением предполагаемому наставнику его будущих должностных обязанностей) предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее трех лет.

Приказ о закреплении наставника издается не позднее одного месяца с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного организации:

- вновь принятыми педагогами (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности;
- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. Замена наставника осуществляется на основании приказа директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу наставника;
- психологической несовместимости.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение профессиональных целей и задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается стимулирующая выплата.

4. Обязанности наставника

Наставник обязан:

- 4.1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- 4.2. разработать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- 4.3. изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу обучающихся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- 4.4. вводить в должность;
- 4.5. проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- 4.6. давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- 4.7. оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- 4.8. личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- 4.9. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- 4.10. подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, с предложениями по дальнейшей работе.

5. Права наставника

5.1.Рекомендовать при необходимости дополнительное обучение молодого специалиста, посещение мастер-классов педагогов образовательных организация округа Муром.

6. Обязанности молодого специалиста

6.1.В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы 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 общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически готовить презентации своей работы.

7. Права молодого специалиста

7.1.Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. Руководство работой наставника

8.1.Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя руководителя образовательной организации.

8.2.Заместитель руководителя образовательной организации обязан:

- представить назначенного молодого специалиста коллективу образовательной организации, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посещать уроки (занятия) и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- 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;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в образовательной организации;
- определить меры поощрения наставников.

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

8.4. Руководитель методического объединения обязан:

- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения итоги работы молодого специалиста и наставника и представить их заместителю руководителя образовательной организации.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора образовательной организации об организации наставничества;
- планы работы педагогического, научно-методического совета, методических объединений;
- протокол заседаний педагогического, научно – методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Готовил:

Директор МКУ ЦРПК

Г.Н. Тростина

Завизировано:

Главный специалист – юрист
Управления образования

Г.Г. Отмахова

Разослать:

в дело – 1 экз, школы, ЦРПК – по 1 экз.