

Российская федерация
Амурская область
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТЫНДЫ

ПРИКАЗ

19.04.2022

№ 217

Об организации
педагогического наставничества
в образовательных организациях
города Тынды

В целях организации методического сопровождения, способствующего совершенствованию педагогического наставничества за молодыми специалистами в образовательных организациях города Тынды,

п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить Положение о наставничестве в образовательных организациях города Тынды (приложение №1).

2. Утвердить «Дорожную карту» реализации педагогического наставничества в образовательных организациях города Тынды на 2022-2025 годы (приложение №2).

3. Руководителям образовательных организаций:

3.1. Организовывать наставническую деятельность в соответствии с Положением и «Дорожной картой» (приложение №1 и №2).

3.2. Производить доплату педагогам-наставникам из стимулирующего фонда заработной платы (Постановление Администрации города Тынды «Об оплате труда в муниципальных учреждениях образования города Тынды» N958 от 8 апреля 2014 г., п.25.).

4. Муниципальному бюджетному учреждению «Информационно-методический кабинет» г.Тынды (Маркина С.П.):

4.1. Обеспечить организационно-методическое сопровождение «Дорожной карты» по реализации педагогического наставничества в образовательных организациях города Тынды на 2022 - 2025 годы;

4.2. Разместить утвержденные нормативные документы (приложение №1, №2) на сайте Управления образования <http://upravtynda.ucoz.ru/index/0-499>.

5. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на Маркину С.П., методиста МБУ ИМК.

Начальник

О.Н. Неронова

ПОЛОЖЕНИЕ
об организации педагогического наставничества в образовательных
организациях города Тынды

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок организации педагогического наставничества в образовательных организациях города Тынды.

1.2. Правовой основой наставничества в образовательных организациях города Тынды являются:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда России Российской Федерации и социальной защиты от 18.10.2013 г. №544н;
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 июля 2016 г. № 326 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
- Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;
- Федеральные и региональные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества»;
- Приказ Министерства образования и науки Амурской области от 20 декабря 2019 г. №1667 «Об утверждении «Дорожной карты» по внедрению и функционированию в Амурской области методических рекомендаций по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет»;
- Приказ Министерства образования и науки Амурской области от 28 мая 2020 г. № 518 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательные организации»;
- Закон Амурской области от 6 июля 2021 г. N 778-ОЗ «О регулировании отдельных вопросов в сфере молодежной политики в Амурской области»;
- Настоящее Положение и другие нормативные акты Министерства просвещения РФ; Министерства образования и науки Амурской области, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогов образовательных организаций.

II. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью внедрения наставничества в образовательные организации города Тынды является создание условий успешной интеграции молодых педагогов в профессию, сохранности контингента молодых педагогов, оказание им адресной помощи в приобретении необходимых профессиональных знаний через различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы.

2.2. Задачи:

2.2.1. Создать необходимые материально-технические, кадровые, методические условия для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов в первые три года работы.

2.2.2. Обеспечить адресную поддержку профессионального становления и развития молодых педагогов через эффективную наставническую деятельность в первые три года работы.

2.2.3. Способствовать непрерывному самообразованию, повышению квалификации, через вовлечения молодых специалистов во все сферы жизни образовательной организации.

2.2.4. Развивать способности педагогических работников самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные на них функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью, закрепленные должностной инструкцией.

2.2.5. Осуществлять мониторинг процесса адаптации, профессионального становления молодых педагогов, как одного из условий интеграции молодых специалистов в профессию.

III. Организация наставничества

3.1. Кандидатура наставника утверждается на заседании педагогического (методического) совета образовательной организации из числа педагогических работников по следующим критериям:

- первая или высшая квалификационная категория;
- педагогический стаж не менее пяти лет;
- положительные стабильные результаты педагогической деятельности;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность делиться профессиональным опытом.

3.2. Продолжительность наставничества устанавливается от одного до трех лет.

3.3. Назначение наставника, срок наставничества утверждается приказом руководителя образовательной организации не позднее тридцати календарных дней со дня его назначения.

3.4. Замена наставника может осуществляться по письменной просьбе наставника или молодого специалиста:

- при прекращении наставником трудовых отношений с образовательной организацией;
- при неисполнении наставником своих обязанностей;
- по иным основаниям или обстоятельствам, препятствующим осуществлению наставничества.

3.5. Замена наставника оформляется приказом руководителя образовательной организации, период - не изменяется.

3.6. Руководитель образовательной организации поощряет работников,

добросовестно исполняющих функции по наставничеству в соответствии со ст.191 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором и Положением об оплате труда в муниципальных учреждениях города Тынды.

IV. Права и обязанности наставника и молодого специалиста

4.1. Наставник имеет право:

- привлекать с согласия руководителя образовательной организации других работников для оказания профессиональной помощи педагогическому работнику;
- проводить мероприятия в соответствии с индивидуальной программой профессионального становления педагогического работника, утвержденной приказом руководителя образовательной организации.

4.2. Наставник обязан:

- совместно с педагогическим работником составить индивидуальный план-программу профессионального сопровождения по форме согласно *Приложению №3* к настоящему Положению;
- содействовать педагогическому работнику в ознакомлении с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы образовательной организации, с порядком исполнения поручений, связанных с педагогической деятельностью;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в педагогической деятельности работника, передавать накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- представлять отчет о проделанной работе согласно индивидуальному плану-программе профессионального сопровождения (не реже 1-го раза в год);
- по окончании периода осуществления наставничества подготовить отзыв о результатах наставничества согласно *Приложению №4* к настоящему Положению.

4.3. В период профессионального становления молодой специалист:

- выполняет должностные обязанности;
- обращается к наставнику за экспертной и консультационной поддержкой по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью;
- участвует в мероприятиях, предусмотренных и согласованных в плане-программе профессионального сопровождения.

V. Завершение наставничества

5.1. Не позднее десяти рабочих дней со дня завершения периода осуществления наставничества наставник передает документы, указанные в *Приложениях №3 и №4* к настоящему Положению непосредственному руководителю, который:

- заслушивает отзыв о результатах наставничества;
- анализирует результаты работы наставника по достижению задач, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения;
- определяет меры поощрения и награждения наставника в случае удовлетворительного признания наставничества.

5.2. Отзыв о результатах наставничества хранится в личном деле педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество.

5.3. Результаты работы наставника учитываются при проведении аттестации молодого специалиста, включении в кадровый резерв, назначении на вышестоящую должность, награждении, поощрении и премировании.

**«Дорожная карта»
по реализации педагогического наставничества
в образовательных организациях города Тынды на 2022 -2025 гг.**

№	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственные	Результат
1. Организационно-системные мероприятия				
1.1.	Формирование нормативно-правовой базы по молодым специалистам и педагогам-наставникам в ОО	Май - август	МБУ ИМК, ОО	Составление индивидуального плана-программы профессионального сопровождения
1.2.	Обеспечение систематического рассмотрения организационных вопросов наставничества на оперативных совещаниях ОО	Сентябрь, январь, май	ОО	Анкетирование, адресные рекомендации
1.3.	Проведение мастер-классов, круглых столов и других мероприятий методического характера, направленных на преодоление затруднений в работе педагогического наставничества	В течение года	МБУ ИМК, ОО	Методические рекомендации, консультации, памятки и др.
1.4.	Индивидуальное консультирование педагогов, участвующих в осуществлении педагогического наставничества (по запросу)	В течение года	МБУ ИМК, ОО	Адресные консультации, памятки и др.
1.5.	Изучение и распространение эффективного опыта работы наставничества	В течение года	МБУ ИМК, ОО	Участие в предметных ГМО, ШМС, конкурсах, фестивалях, семинарах, мастер-классах и открытых мероприятиях
1.6.	Оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	В течение года	МБУ ИМК, ОО	Методические рекомендации, адресные консультации, памятки и др.
1.7.	Предоставление отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе	Апрель май	МБУ ИМК, ОО	Аналитический отчет по реализации индивидуального плана-программы профессионального сопровождения молодого специалиста
2. Обеспечение условий реализации наставничества				
2.1.	Совершенствование своих знаний в области классической и современной психологии и педагогики, формирования компетенций, необходимых для реализации наставничества	По плану-перспективу АмИРО	ОО	Курсовая подготовка, апробация педагогических технологий
2.2.	Создание условий для непрерывного образования, повышения квалификации и мотивации к профессиональному стандарту	В течение года	ОО	Реализация перспективного плана непрерывного самообразования

2.3.	Создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности с обучающимися ОО	В течение года	ОО	Открытые мероприятия с обучающимися, участие в тестировании, тотальных диктантах, олимпиадах Всероссийских платформ («Сферум», «РЭШ», УЧИ.РУ, ФОКСФОРД и др.)
2.4.	Обеспечение права выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной деятельности	В течение года	ОО	Организация работы как классного руководителя
3. Дополнительное профессиональное образование педагогов-наставников				
3.1.	Участие в курсах повышения квалификации, вебинарах, семинарах по повышению методической функциональной грамотности педагогов-наставников	В течение года	МБУ ИМК, ОО	Повышение профессионального педагогического мастерства
4. Популяризация педагогического наставничества				
4.1.	Организация муниципальных и участие в региональных и всероссийских мероприятиях просветительского и образовательного характера, направленных на формирование положительного опыта наставничества	В течение года	МБУ ИМК, ОО	Участие в научно-практических педагогических конференциях,
4.2.	Пополнение банка лучших педагогических практик педагогического наставничества, использования новых формам, методик, приёмов организации работы с одарёнными детьми	В течение года	МБУ ИМК, ОО	Картотека положительного педагогического опыта
4.3.	Обеспечение информационного сопровождения мероприятий реализации «Дорожной карты» по педагогическому наставничеству в ОО	В течение года	МБУ ИМК, ОО	Аналитическая деятельность, отзывы о результатах наставничества
4.4.	Проведение конкурсных мероприятий для молодых специалистов и педагогов-наставников образовательных организаций города Тынды в конкурсах профессионального мастерства, совершенствование профессионального уровня молодых педагогов, улучшение показателей образовательной, социокультурной, спортивной и других сфер	В течение года	МБУ ИМК, ОО	Конкурс «Путь в профессию», эссе «Я педагог», «Урок-дебют», «Деловые игры», «Профессиональные стендапы», «Решение педагогических ситуаций» и др.
4.5.	Повышения качества образования и уровня компетентности и профессионализма педагогических работников по средствам обобщения опыта работы на муниципальном уровне	В течение года	МБУ ИМК, ОО	Награждение и поощрение наставников добившихся положительных результатов в профессиональной деятельности