



Администрация городского округа Дубна Московской области
Управление народного образования

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования

«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ДУБНЫ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ»
(ЦРО)

П Р И К А З

31.08.2022 № 178/7.1 - 05

На основании распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении 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», -

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Утвердить следующие документы:
 - 1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников ОО на муниципальном уровне согласно приложению 1 к настоящему приказу;
 - 1.2. Форму «База наставников - наставляемых» согласно приложению 2 к настоящему приказу.
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

И.Е. Зеленкова

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических работников ОО
на муниципальном уровне

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании и в соответствии:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с изменениями на 5 августа 2016 года).
- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года N P-174).
- Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями на 20 августа 2021 года).
- Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров от 06 июля 2021г. № 2163.
- 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № P-145.
- Приказ ГОРУНО от 04.10.2021 № 175/1.1 — 08 «О реализации системы мероприятий по управлению внедрением целевой модели наставничества».
- Другие нормативные акты, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогов и молодых специалистов образовательных организаций.

1.2. Наставничество — разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами. Наставник — опытный педагог, обладающий высокими профессиональными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.3. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников образовательных организаций:

- педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности от 0 до трех лет (молодой специалист);
- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях (начинающий учитель);
- педагогов, переведенных на другую работу в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками до 35 лет;
- педагогов, имеющих профессиональные дефициты.

Наставничество предусматривает систематическую работу по развитию и формированию профессиональной компетентности у молодого специалиста и начинающего учителя в части реализации ФГОС, необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Наставничество на муниципальном уровне осуществляется в муниципальных проектах и программах по наставничеству, в рамках деятельности МБОУ ДПО «Центр развития образования города Дубны Московской области» (далее – ЦРО) и профессиональных педагогических сообществ:

- городские методические объединения;
- муниципальные профессиональные педагогические сообщества (Ассоциации молодых педагогов, постоянно – действующий семинар «Школа молодого учителя»);
- региональных (муниципальных) стажировочных/инновационных площадках (РСП, РИП).

1.4. Педагоги-наставники на муниципальном уровне осуществляют деятельность на основании Положения о наставничестве на муниципальном уровне по:

- развитию профессиональной среды, направленной на методическую поддержку молодых педагогов (для развития компетенций молодых педагогов по открытым вопросам реализации ФГОС и другим актуальным вопросам модернизации Российского образования);
- развитию психологически-комфортной образовательной экосистемы (мероприятия психолого-

педагогической направленности);

- созданию среды, направленной на поддержку молодых педагогов (мероприятия спортивно-оздоровительного, художественно-эстетического, творческого, социального характера);
- мониторингу процесса адаптации, профессионального роста и сохранности контингента молодых педагогов.

1.6. Организационными формами наставничества являются:

- онлайн консультирование;
- диагностики;
- открытые уроки, мастер-классы;
- индивидуальные и групповые тематические консультации;
- школа молодого учителя;
- семинары, тренинги;
- сопровождение в рамках участия в профессиональных конкурсах;
- тьюторское сопровождение;
- сопровождение по индивидуальному образовательному маршруту (далее – ИОМ).

1.7. В рамках работы любого профессионального объединения педагогов-наставников мероприятия проводятся не реже одного раза в триместр.

II. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества — создание условий для адаптации, обеспечения профессионального развития молодых педагогов, высокого качества результатов их педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- систематизация методической работы педагогов-наставников на муниципальном уровне;
- развитие всех форм работы с молодыми специалистами;
- создание системы выявления профессиональных потребностей начинающих педагогов;
- разработка на муниципальном уровне индивидуальных образовательных маршрутов для молодых педагогов, наставников;
- обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагогам, имеющим профдефициты;
- стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.

III. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании Положения о наставничестве на муниципальном уровне, в соответствии с дорожными картами программ и проектов по наставничеству.

3.2. Руководство деятельностью муниципальных наставников осуществляют: директор и заместитель директора по УМР; координатор работы с молодыми педагогами, председатель Ассоциации – методист учебно – методического отдела ЦРО.

3.3. По итогам работы на муниципальном уровне не менее 1 года наставники получают сертификат, подтверждающий статус муниципального педагога-наставника.

3.4. Муниципальная база педагогов-наставников на методическое сопровождение молодых педагогов формируется на следующий учебный год до 1 августа

3.5. Муниципальная база педагогов – наставников формируется из числа муниципальных и региональных методистов.

IV. Права и обязанности муниципального наставника

4.1. Обязанности наставника:

- организовывать и проводить мероприятия, направленные на адаптацию, обеспечение профессионального развития педагогов (молодых педагогов, педагогов с профдефицитами) в рамках муниципальной сети по методическому сопровождению педагогов;
- предоставлять современные и эффективные инструменты для обучения педагогов (молодых педагогов, педагогов с профдефицитами) рациональным приемам и передовым методам работы;
- личным примером развивать положительные качества педагогов (молодых педагогов, педагогов с профдефицитами), содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- составлять отчет по итогам наставнической работы.

4.2. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью педагогов (молодых педагогов, педагогов с профдефицитами) и работой муниципальных педагогических сообществ;
- выступать с инициативой и организовывать мероприятия, проекты по наставничеству на муниципальном уровне;

- сопровождать и оказывать поддержку педагогов (молодых педагогов, педагогов с профдефицитами) разных образовательных организаций города и предметной направленности.

V. Права и обязанности наставляемых

5.1. Молодой педагог – наставляемый обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его деятельность, структуру, особенности работы своей ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- выполнять в установленные сроки и в полном объеме мероприятия, предусмотренные ИОМ;
- повышать свой образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

5.2. Молодой педагог – наставляемый имеет право:

- принимать участие в любых муниципальных профессиональных педагогических сообществах, проекта, программах стажировках;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом и помощью по профессиональным вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником обращаться к руководителю с ходатайством о его замене;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

5.3. Педагог, имеющий профдефициты, – наставляемый обязан:

- выполнять в установленные сроки и в полном объеме мероприятия, предусмотренные ИОМ;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с реализацией ИОМ;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приёмы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;
- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки;
- сообщать наставнику о возникших трудностях;
- повышать свой образовательный и культурный уровень, выстраивая ИОМ;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником

5.4. Педагог, имеющий профдефициты, – наставляемый имеет право:

- принимать участие в любых муниципальных профессиональных педагогических сообществах, проекта, программах стажировках;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом и помощью по профессиональным вопросам;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- при невозможности установления личного контакта с наставником обращаться к руководителю с ходатайством о его замене;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

VI. Документы, регламентирующие муниципальное наставничество

6.1. К документам, регламентирующим деятельность муниципальных наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- положение «Об Ассоциации молодых учителей»;
- план работы Ассоциации молодых учителей на текущий год;
- положение о постоянно действующем семинаре-практикуме «Школа молодого учителя»;
- план работы постоянно действующего семинара-практикума «Школа молодого учителя» на текущий год;
- дорожная карта ЦРО на текущий год;
- муниципальная база педагогов – наставников;
- другие положения и нормативные акты, регламентирующие деятельность наставничества в г.о. Дубна.

Форма «База наставников - наставляемых»

ОО	ФИО наставника	Предмет	Стаж	Электронная почта	Телефон	ФИО наставляемого	Предмет	Стаж	Электронная почта	Телефон	<p style="text-align: center;">Причины наставничества (ВЫБРАТЬ ИЗ ВЫПАДАЮЩЕГО СПИСКА):</p> <ul style="list-style-type: none"> - молодой учитель; - учитель с профдефицитами; - вновь принятый со стажем менее 3-х лет 	<p style="text-align: center;">Источник оплаты учителю деятельности в качестве наставника (ВЫБРАТЬ ИЗ ВЫПАДАЮЩЕГО СПИСКА):</p> <ul style="list-style-type: none"> - из фонда доплат за допработы; - из фонда стимулирующих выплат