

Администрация Миллеровского района  
Муниципальное учреждение Управление образования  
Миллеровского района

Приказ

*от 23.07.2020*

№ *503*

г. Миллерово

Об утверждении Положения  
о системе поддержки молодых педагогов  
и наставничестве

В целях успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышения его профессионального потенциала и уровня, а также создания комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне, повышения эффективности системы наставничества в муниципальной системе образования

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе поддержки молодых педагогов в образовательной системе Миллеровского района (приложение 1).

2. Утвердить Положение о наставничестве в образовательной системе Миллеровского района (приложение 2).

3. Начальнику МБУ ДПО «МиРЦ» Маяцкой И.Г. обеспечить работу по реализации целей и задач Положения о системе поддержки молодых педагогов в образовательной системе Миллеровского района на муниципальном уровне.

4. Руководителям муниципальных образовательных учреждений в срок до 01.09.2020 г.:

4.1. Разработать и утвердить Положение о наставничестве на уровне образовательного учреждения.

4.2. Закрепить за молодыми специалистами наставников согласно Положению.

5. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя начальника МУ УО Миллеровского района Васильеву И.И.

Начальник МУ УО



О.М. Заикин



## **Положение о системе поддержки молодых педагогов и наставничестве в Миллеровском районе**

### ***1. Общие положения.***

1.1. Настоящее Положение о системе поддержки молодых педагогов и наставничестве в Миллеровском районе разработано в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 № 273-ФЗ), национальным проектом «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16)); распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года», письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11.07.2016 и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов», Постановлением Правительства РФ от 09.11.2019 № 1430 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования».

1.2. Положение устанавливает организационно-управленческие характеристики муниципальной системы поддержки молодых педагогов и наставничества в Миллеровском районе, статус «Школы молодого учителя» (далее - ШМУ) в качестве научно-практической площадки профессионального становления и развития молодых специалистов - выпускников педагогических колледжей и вузов в период входа в профессию (0 – 3 года) и наставников.

1.3. Положение определяет порядок и условия формирования, функционирования и развития муниципальной системы поддержки молодых педагогов и наставничества.

### ***2. Цель и задачи деятельности муниципальной системы поддержки молодых педагогов и наставничества.***

#### **2.1. Цель:**

Создание муниципальной системы адресной поддержки и сопровождения профессионального становления молодого учителя, находящего на этапе входа в профессию, в условиях эффективной системы наставничества в образовательном пространстве Миллеровского района.

#### **2.2. Задачи:**

- методическое сопровождение и поддержка профессионального становления молодого учителя в рамках муниципальной системы «Школа молодого учителя»;



- разработка методических рекомендаций по повышению профессиональной и педагогической компетентности молодых учителей и развития наставничества в образовательных организациях Миллеровского района;

- диссеминация передового опыта в муниципальную систему непрерывного образования педагогических кадров.

### **3. Структура и функции системы поддержки молодых педагогов и наставничества.**

3.1. Структуру муниципальной системы поддержки молодых педагогов и наставничества составляют:

- МУ УО Миллеровского района, обеспечивающее управленческую поддержку деятельности муниципальной «Школы молодого учителя»;

- МБУ ДПО «Методический и ресурсный центр» (далее – МБУ ДПО «МиРЦ»)

- «Школа молодого учителя» с интегрирующим центром МБУ ДПО «МиРЦ»;

- муниципальные образовательные учреждения Миллеровского района;

3.2. МБУ ДПО «МиРЦ», выступая организующим центром муниципальной системы «Школа молодого учителя», осуществляет методического сопровождения профессионально-компетентностного становления молодого учителя в рамках деятельности территориальной «Школы молодого учителя».

3.3. Функции муниципальной системы поддержки молодых педагогов и наставничества: организационная, координационная, методическая, информационная, формирующая, развивающая. Детализация функциональной матрицы системы представлена в разделе 5 настоящего Положения.

### **4. Состав «Школы молодого учителя».**

В состав муниципальной «Школы молодого учителя» входят все молодые специалисты, имеющие стаж работы в образовательных организациях от 0 до 3 лет, и их наставники.

### **5. Направления деятельности субъектов муниципальной системы Миллеровского района поддержки молодых педагогов и наставничества.**

5.1. Субъекты системы поддержки молодых педагогов и наставничества:

– МУ УО Миллеровского района,

– МБУ ДПО «МиРЦ»,

– образовательные организации Миллеровского района,

– «Школа молодого учителя».

5.2. МУ УО Миллеровского района курирует, способствует развитию системы поддержки молодых педагогов и наставничества в Миллеровском районе.

5.3. Направления деятельности МБУ ДПО «МиРЦ»:

- разработка Положения о деятельности муниципальной «Школа молодого учителя»;



-осуществление организационно-методической и информационной поддержки деятельности «Школы молодого учителя»;

- формирование состава муниципальной «Школы» в соответствии с количеством молодых специалистов Миллеровского района;

-организация повышения профессиональной компетентности наставников в условиях введения ФГОС (организация обучающихся семинаров, лекций, тренингов)

-обеспечение участия муниципальной «Школы» в деятельности открытого интерактивного информационного пространства региональной системы «Школа молодого учителя».

-организация взаимодействия молодых учителей «Школы молодого учителя» с целью обмена опытом (обмен открытыми уроками молодых учителей и их обсуждение; организация круглых столов и других форм дискуссий для наставников; поощрение лучших, поддержка тех, кто находится в затруднении и т.д.);

-организация создания открытого интерактивного информационного пространства деятельности муниципальной «Школы молодого учителя»;

-реализация системы выявления, сопровождения и развития творческих педагогических практик организации наставничества.

5.4. Направления деятельности молодых учителей, участников «Школы молодого учителя»:

-самоанализ и разработка маршрута профессионального становления в условиях «Школы молодого учителя»;

-включение в инновационную педагогическую обучающую и воспитывающую деятельность: освоение инновационных технологий организации урочной, внеурочной и внеклассной деятельности обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС;

-освоение технологий инновационной педагогической исследовательской и проектной деятельности;

-развитие личностных качеств, необходимых для работы с обучающимися в условиях введения ФГОС;

-повышение профессиональной компетентности на основе самообразования и участия в обучающих семинарах, лекциях, дискуссионных круглых столах, тренинговых занятиях; конкурсных мероприятиях.

5.5. Направления деятельности наставников молодых учителей:

-повышение собственной профессиональной компетентности на основе самообразования и участия в обучающих семинарах, лекциях, тренингах;

-благожелательная и профессионально грамотная поддержка подопечного - молодого учителя при возникающих эмоционально-психологических затруднениях;

-вовлечение молодого учителя в инновационную педагогическую обучающую и воспитывающую деятельность; оказание помощи в освоении инновационных технологий организации урочной, внеурочной и внеклассной деятельности обучающихся;

-поддержка молодых учителей в процессе их включения в инновационную педагогическую исследовательскую и проектную деятельность;

поддержка участия молодого учителя в обучающих семинарах, дискуссионных круглых столах, тренинговых занятиях, конкурсных мероприятиях.

### ***6. Коллегиальные органы управления системой поддержки молодых учителей и наставников.***

6.1. В качестве коллегиальных органов управления системой поддержки молодых педагогов и наставников могут выступать Совет молодых учителей и Совет наставников.

6.2. К числу основных задач Совета молодых педагогов и Совета наставников относятся:

- содействие закреплению молодых педагогов в образовательных организациях;
- профориентационная работа среди обучающихся по педагогическим специальностям;
- популяризация педагогических профессий;
- разработка и реализация программ и проектов, направленных на личностное и профессиональное развитие молодых педагогов в контексте государственных образовательных стратегий: «Учитель будущего», «Современная школа», «Национальная система учительского роста», «Земский учитель».



## Положение о наставничестве в муниципальной системе образования

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в муниципальной системе образования (далее – Положение) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее - МБОУ).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

**Наставничество** – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

**Наставник** – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

К **молодым педагогическим работникам** относятся следующие категории сотрудников МБОУ:

- впервые принятые педагоги (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних профессиональных учебных заведений;
- выпускники непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившие очное, заочное или вечернее обучение и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;
- педагоги, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

### 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. **Целью** наставничества является введение в педагогическую профессию, закрепление педагогических работников в МБОУ.

2.2. **Задачи:**

- оказать помощь молодому педагогическому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта;



- вовлечь молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь МБОУ с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;
- адаптировать молодого педагогического работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в МБОУ;
- формировать нравственные принципы, чувство долга и ответственности, уважение к профессии и добросовестное отношение к трудовой деятельности;
- обеспечить повышение профессионального мастерства и квалификации молодых педагогических работников, постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

### **3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

3.1. Наставничество устанавливается для принятого на работу молодого педагогического работника.

3.2. Наставничество может осуществляться как на уровне МБОУ, так и муниципальном уровне (для работников узких специальностей).

3.3. Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается на методическом совете соответствующего уровня (далее - НМС). НМС рассматривает и утверждает индивидуальную программу наставничества. По решению НМС руководитель издается приказ о назначении наставника сроком на 1 год. 3.4. Руководство деятельностью наставников осуществляет:

3.4.1. на муниципальном уровне – начальник МБУ ДПО «МиРЦ»;

3.4.2. на уровне МБОУ - заместитель руководителя МБОУ по учебно-методической работе и руководитель методического объединения, в котором работает молодой педагогический работник.

3.5. В муниципальной системе образования могут применяться формы наставничества:

*индивидуальное наставничество* – наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один молодой педагогический работник;

*групповое наставничество*, при котором наставник руководит группой молодых педагогических работников;

*коллективно-индивидуальное наставничество*, при котором наставничество над одним молодым педагогическим работником осуществляет коллектив (группа опытных педагогических работников);

*коллективно-групповое наставничество*, при котором наставничество коллектива (группа опытных педагогических работников) осуществляется над группой молодых педагогических работников.

3.6. Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым педагогическим работником разрабатывает индивидуальную программу наставничества.



3.7. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого педагогического работника в соответствии с индивидуальной программой наставничества.

3.8. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет на НМС.

3.9. Замена наставника производится в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого педагогического работника.

#### **4. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА**

4.1. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный педагогический работник, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

4.2. Наставник обязан:

- разработать совместно с молодым педагогическим работником программу наставничества;
- ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами деятельности МБОУ, условиями труда, основами корпоративной культуры;
- ознакомить с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;
- проводить необходимое обучение и курировать выполняемую работу молодого педагогического работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- присутствовать на уроках и внеурочных мероприятиях, проводимых молодым педагогическим работником, с последующим анализом занятия не реже 2 раз в месяц; приглашать молодого педагогического работника на свои уроки и внеурочные мероприятия;
- способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;
- личным примером развивать положительные качества молодого педагогического работника, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагогического работника, составлять характеристику по итогам обучения, давать



заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого педагогического работника.

4.3. Наставник имеет право:

- осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника в определенные сроки;
- требовать от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;
- ходатайствовать перед руководством МБОУ о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, вносить предложения в профсоюзные органы, руководителю МБОУ о поощрении молодого педагогического работника, увеличении размера заработной платы, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- с согласия руководителя МБОУ привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других педагогических работников;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

4.4. Ответственность наставника:

наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в МБОУ.

4.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника в МОУ.

## **5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

5.1. Молодой педагогический работник имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации в МБОУ;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- выходить с ходатайством о смене наставника.

5.2. Молодой педагогический работник обязан:

- знать нормативные акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, особенности деятельности МБОУ, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;
- исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.



## **6.СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ**

Система стимулирования наставничества разрабатывается образовательной организацией и закрепляется локальным актом организации исходя их качества выполнения наставником возложенных на него обязанностей.