Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Республики Крым
«Керченская школа-интернат с усиленной физической подготовкой»

298306 РК г. Керчь, ул. 12 Апреля, 20

П Р И К А З

№ 7-ув от 12.01.2023г.

г.Керчь

О подготовке и проведении Года педагога и наставника в ГБОУ РК «КШИФ»

В соответствии с пунктом 3 Указа Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника», статьями 83, 84 Конституции Республики Крым, статьями 14,20 Закона Республики Крым от 19 июля 2022 года № 307-ЗРК/2022 «Об исполнительных органах Республики Крым», Распоряжения Совета Министров РК «О подготовке и проведении Года педагога и наставника в Республике Крым» от 30.12.2022 года №2392 с целью проведения Года педагога и наставника

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать Рабочую группу «Совет наставников» по подготовке и проведению Года педагога и наставника в городе Керчи в составе:
   Ежелева Е.П. – заместитель директора
   Осина А.П. – заместитель директора
   Смирнова В.Г. – главный бухгалтер
   Ашнина О.Э. – руководитель МС
   Делега Н.Г.- руководитель творческой группы
   Москаленко Т.П. – педагог-психолог
   Пульвас Ю.А.- социальный педагог
   Красова В.Н. – инструктор по физической культуре.
2. Назначить координатором заместителя директора Ежелеву Е.П.
3. Утвердить План мероприятий по подготовке и проведению Года педагога и наставника в ГБОУ РК «КШИФ» (далее - План мероприятий) (приложение 1).
4. Утвердить программу наставничества (приложение 2)
5. Считать недействительным Положение №12-2020 «О наставничестве», (утвержденное приказом №83-ув от 05.03.2020)
6. Утвердить положение о наставничестве (приложение 3)
7. Заместителю директора Ежелевой Е.П.

7.1. Обеспечить своевременное выполнение Программы и Плана мероприятий;

7.2. Обеспечить организационное и методическое сопровождение реализации

Программы и Плана мероприятий.

8. Красовой В.Н. разместить данный приказ на сайте школы в соответствующей рубрике.
9. Заместителям директора Ежелевой Е.П., Осиной А.П. и социальному педагогу Пульвас Ю.А. ознакомить педагогов с данным приказом.
10. Контроль исполнения данного приказа возлагаю на заместителя директора Ежелеву Е.П.

Директор **К. С. Романец**

Согласовано: юрисконсульт **О.А.Борисенко**

Ознакомлена:

Ежелева Е.П.
Смирнова В.Г.
Осина А.П.
Ашнина О.Э.
Делега Н.Г.
Москаленко Т.П.
Красова В.Н.
Пульвас Ю.А.

Романец Каролина Станиславовна

Подписан: Романец Каролина Станиславовна
DN: C=RU, OU=директор, O="ГБОУРК ""КШИФ""", CN=Романец Каролина Станиславовна, E=kosi1@mail.ru
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: г. Керчь
Дата: 2023-02-03 09:24:14

Приложение 1 к приказу №7-ув от 12.01.2023

План мероприятий по подготовке и проведению Года педагога и наставника в ГБОУ РК «КШИФ»

№ п/п	Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные исполнители
1.	Создание и организация деятельности совета наставников	Январь 2023 года	Администрация
2.	Проведение цикла семинаров по внедрению системы наставничества	Февраль, апрель, август, октябрь, декабрь 2023 года	Совет наставников
3.	Организация участия в республиканском этапе Всероссийского конкурса «Учитель здоровья России» в 2023 году	февраль - апрель 2023 года	Совет наставников
4.	Организация участия в региональном этапе Всероссийского профессионального конкурса «Лучший учитель родного языка и родной литературы в 2023 году»	февраль - апрель 2023 года	Совет наставников
5.	Организация участия в региональном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года России»	Январь 2023 года	Совет наставников
6.	Организация участия в региональном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Педагог-психолог России» в 2023 году	Февраль 2023 года	Совет наставников
7.	Участие в Республиканском конкурсе профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям»	апрель - май 2023 года	Совет наставников
8.	Участие в республиканском конкурсе видеороликов «Я - наставник»	апрель - май 2023 года	Совет наставников

9.	Проведение «Встречи поколений» с участием ветеранов педагогического труда	октябрь 2023 года	Совет наставников
10.	Участие в региональном этапе конкурса «Воспитать человека»	июнь 2023 года	Совет наставников
11.	Организация и проведение школьного этапа конкурса «Лучший классный руководитель»	июль - октябрь 2023 года	Совет наставников
12.	Проведение семинара «Наставничество, опыт работы»	сентябрь 2023 года	Совет наставников
13.	Подготовка и проведение торжественного мероприятия, посвященного Дню учителя. Награждение памятными адресами ветеранов педагогического труда.	октябрь 2023 года	Совет наставников администрация
14.	Участие в региональном этапе Всероссийского конкурса «Педагогический дебют - 2024»	октябрь 2023 года	Совет наставников
15.	Участие в Крымском фестивале педагогических инициатив (номинация «Я - наставник»)	ноябрь 2023 года	Совет наставников
16.	Организация анонсирования и широкого освещения в средствах массовой информации мероприятий, посвящённых подготовке и проведению Года педагога и наставника	в течение года	Совет наставников
17.	Оформление стенда в Музее школы-интерната «Ветераны труда школы-интерната»	Февраль 2023 года	Руководитель школьного музея, администрация, Красова В.Н.

В печать

Приложение №2 к приказу
№7-ув от 12.01.2023

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Республики Крым
«Керченская школа-интернат с усиленной физической подготовкой»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2023 учебный год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества ГБОУ РК «КШИФ» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач ГБОУ РК «КШИФ»

Решению этих стратегических задач кадровой политики ГБОУ РК «КШИФ» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в школу-интернат получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества **«Педагог – педагог».**

Применяемые в программе элементы технологии**: ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков, самоподготовок, воспитательных мероприятий, тренировок наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе творческих объединений школы-интерната.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность

- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1.Основные участники программы и их функции.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой-интернатом;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического совета о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, 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 отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения

3.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: **«опытный педагог – молодой специалист»,** классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

3.3.Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

4.ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023 ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
ШКОЛА		
Январь		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы	Администрация

	наставничества	школы
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Заместители директора
4.	Организация самообразования	Учитель -наставник
5.	Методическая работа Наставляемого. Определение темы самообразования.	Учитель -наставник
6.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя
Февраль		
7.	Беседы: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
8.	МАСТЕР-КЛАСС: Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС	Учитель -наставник
9.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
10.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя
Март		
11.	Консультации: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
12.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель -наставник
13.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя
Апрель		
14.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
15.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
16.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Заместитель директора
17.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя
Май		
18.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Заместитель директора Учитель -наставник
19.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель -наставник
20.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель -наставник
21.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
Сентябрь		
22.	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
23.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель -наставник
24.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель -наставник
25.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник

Октябрь		
26.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя
27.	Консультация: Олимпиадное движение школьников.	Учитель -наставник
Ноябрь-декабрь		
28.	Консультация .Виды уроков.	Учитель -наставник
29.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наставляемый специалист
30.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
31.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель –наставник Наставляемый специалист
32.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
СПОРТИВНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
Январь		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
3.	Информирование тренеров-преподавателей о возможностях и целях программы наставничества	Заместители директора
4.	Посещение молодыми специалистами открытых тренировок наставников и коллег	Тренера-преподаватели
Февраль		
5.	Практикум: Требование к анализу занятий (тренировок) и деятельности тренера-преподавателя на занятиях (тренировках). Типы, виды, формы.	Руководитель спортивного отделения
6.	Посещение тренировок Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Тренер-наставник
7.	Посещение молодым специалистом открытых тренировок наставников и коллег	Тренера-преподаватели
Март		
8.	Консультации: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-тренировочного процесса	Руководитель спортивного отделения
9.	Беседа тренера-наставника и коллег спортивного отделения по методике проведения современного занятия (тренировки)	Тренера-преподаватели
10.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Тренера-преподаватели
Апрель		
11.	Инструктаж по составлению отчетности по окончанию соревнований	Тренер - наставник
12.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ в области спорта	Руководитель спортивного отделения
13.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Руководитель

		спортивного отделения
14.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Молодые специалисты
Май		
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Руководитель спортивного отделения Молодые специалисты
Сентябрь		
16.	Диагностический инструментарий и методы диагностики: Способы контроля достижений обучающихся (участие в соревнованиях, сдача контрольных нормативов)	Тренера-преподаватели
17.	Беседа-обсуждение: Методы активизации познавательной деятельности обучающихся	Руководитель спортивного отделения Молодые специалисты
18.	Консультирование по теме: Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе».	Руководитель спортивного отделения Молодые специалисты
Октябрь		
19.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Тренера-преподаватели
20.	Консультация: Олимпиадное движение школьников.	Тренера-преподаватели
Ноябрь-декабрь		
21.	Практическое занятие: Организация хорошей дисциплины на занятиях (тренировках)	Тренера-преподаватели
22.	Консультация: Умение использовать различные формы работы с родителями	Тренера-преподаватели
23.	Практикум: «Организация работы с мотивированными и Неуспевающими обучающимися». Посещение занятий (тренировок) тренеров-преподавателей.	Молодые специалисты
24.	Итоги подведения «Года Наставничества»	Руководитель спортивного отделения
ИНТЕРНАТ		
Январь		
25.	Систематизация и оформление материала по теме самообразования	Воспитатель-наставник
26.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов.	Воспитатель-наставник
Февраль		
27.	Изучение всех видов планирования (ежедневного, календарного, подбор педагогической литературы)	Молодые специалисты

28.	Консультация «Методика проведения воспитательных мероприятий».	Воспитатель-наставник
29.	Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений.	Воспитатель-наставник
Март		
30.	Беседа «Аттестационные требования к квалификационным категориям. Изучение нормативной документации».	Воспитатель-наставник
31.	Посещение молодым специалистом открытых мероприятий наставников и коллег	Молодые специалисты
32.	Консультация «Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности».	Воспитатель-наставник
Апрель		
33.	Практикум: «Анализ педагогической ситуации и методов организации индивидуальной работы с детьми».	Воспитатель-наставник
34.	Беседа: «Использование современных педагогических технологий в образовательной деятельности».	Воспитатель-наставник
35.	Посещение молодым специалистом открытых мероприятий наставников и коллег.	Молодые специалисты
Май		
36.	Посещение молодым специалистом режимных моментов у наставника.	Молодые специалисты
37.	Знакомство с мониторингами, изучение методик проведения мониторингов воспитанников.	Молодые специалисты
38.	Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений.	Воспитатель-наставник
Сентябрь		
39.	Практикум: «Формы и методы работы на самоподготовках».	Воспитатель-наставник
40.	Консультация «Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями».	Воспитатель-наставник
41.	Посещение молодым специалистом открытых мероприятий наставников и коллег.	Молодые специалисты
Октябрь		
42.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ в области воспитания.	Воспитатель-наставник
43.	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	Молодые специалисты
44.	Изучение и внедрение педагогических технологий.	Молодые специалисты
Ноябрь		
45.	Открытое мероприятие молодого специалиста.	Молодые специалисты
Декабрь		
46.	Самоанализ молодого специалиста.	Молодые специалисты
47.	Подведение итогов работы о деятельности наставника и молодого специалиста.	Молодые специалисты, воспитатель-

		наставник

Приложение №3 к приказу
№7-ув от 12.01.2023

Локальный акт №1-2023
Положение
о системе наставничества педагогических работников
в образовательной организации

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в ГБОУ РК «КШИФ» (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования:

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);

национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями);

Распоряжение Совета Министров Республики Крым от 30.12.2022 №2392-р «О подготовке и проведении Года педагога и наставника в Республике Крым;

методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой

модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. №АЗ-1128/08;

Закон Республики Крым от 6 июля 2015 г. № 131/ЗРК-2015 «Об образовании в Республике Крым» (с изменениями);

приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 22 июля 2021 г. № 1222 «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Республике Крым»;

приказ Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» от 24 февраля 2021 г. № 29 «Об утверждении Положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников».

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

принцип научности – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

принцип системности и стратегической целостности – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному

росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого

и имеющихся кадровых ресурсов.

2.4. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

2.5. Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия

наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

2.6. Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

3.2. Руководитель образовательной организации:

осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.3. Куратор реализации программ наставничества:

назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

3.4. Совет наставников (при его наличии):

совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу

отдельных педагогов и групп педагогических работников;

принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном

примере;

создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

систематически повышать свой профессиональный уровень;

участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Сроки реализации программы:

Вновь прибывший учитель со стажем педагогической работы – полгода;

Молодой педагог- год

7.2. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.3. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на

официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

8.2. На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.