

Нормативная база ИРО РТ

<http://www.irort.ru/node/2389>

Республиканский Совет наставников

<http://www.irort.ru/node/2389>

РЕСПУБЛИКА ТАТАРСТАН

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА
ЮТАЗИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА»

ПРИКАЗ



ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ

«ЮТАЗЫ МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ
БАШКАРМА КОМИТЕТЫ МӘГАРИФ
БҮЛЕГЕ» МУНИЦИПАЛЬ КАЗНА
УЧРЕЖДЕНИЕСЕ

БОЕРЫК

п.г.т. Уруссу

№ 281

«30» июля 2020 года

Об утверждении состава
Совета наставничества

В соответствии с приказом ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан» о реализации региональной системы наставничества

ПРИКАЗЫВАЮ:

БОЕРЫК

1. Утвердить состав Совета наставников Ютазинского МР РТ (приложение 1);
2. Утвердить положение о наставнике;
3. Утвердить план работы Совета;
4. Назначить ответственным за организацию наставнической деятельности Гарееву Р.Ф. – методиста Отдела образования;
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник



Г.М. Гилязева

Республика Татарстан РЕСПУБЛИКАСЫ «Институт развития образования Республики Татарстан» о реализации региональной системы наставничества

ПРИКАЗЫВАЮ:

БОЕРЫК

Список учителей-наставников Ютазинского муниципального района РТ

| <i>№</i> | <i>ФИО наставника</i> | <i>Направление наставнической деятельности</i> |
|----------|--------------------------------|--|
| 1 | Гареева Раушания Фануровна | куратор наставнической деятельности в муниципальном районе |
| 2 | Иламова Зульфия Нинелевна | работа с учителями, испытывающими профессиональное выгорание |
| 3 | Зиннатуллина Рамиля Халимовна | работа с учителями, испытывающими профессиональное выгорание |
| 4 | Рахматуллина Алсу Мукатдисовна | работа с учителями, испытывающими профессиональное выгорание |
| 5 | Юнусова Роза Рифовна | работа с учителями, испытывающими профессиональный дефицит |
| 6 | Габбасова Юлия Борисовна | работа с молодыми учителями |
| 7 | Гильфанова Луиза Анваровна | работа с учителями, испытывающими профессиональный дефицит |
| 8 | Садыкова Фирюза Илькамовна | работа с молодыми учителями |
| 9 | Хворонова Елена Александровна | работа с учителями, испытывающими профессиональный дефицит |

Приложение 1 к приказу
от 20.12.2019 г. № 427

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставнике в системе образования Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее — Положение) определяет порядок организации и проведения различного вида деятельности по наставничеству в системе образования, права и обязанности наставников и подопечных.

1.2. Положение определяет наставничество как коллективную (групповую) и индивидуальную направленную помощь педагогам, в т. ч. и молодым специалистам, в педагогической деятельности, а также длительный целенаправленный процесс и индивидуализированную форму обучения и воспитания педагога, не имеющего достаточного опыта педагогической деятельности.

1.3. Положение определяет наставника как более опытного работника образовательной организации, принимающего на себя функции по обучению новых и/или менее опытных работников и/или передаче дефицитных профессиональных компетенций

1.4. Подопечный наставника — это новый и/или менее опытный педагог, прикрепляемый к наставнику и или педагог, имеющий дефицитные профессиональные компетенции

1.5. Методологической основой системы наставничества «наставник — подопечный» является принцип «Равный — равному», предполагающий равноценный обмен профессиональными компетенциями.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целями наставничества являются:

— создание эффективной системы передачи передового педагогического опыта и воспитания; повышение квалификации педагогов; обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для достижения педагогами необходимых результатов.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

— оказание помощи педагогам в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;

— обучение педагогов в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда;

— содействие достижению педагогами высокого качества труда;

- вхождение молодых специалистов в трудовой коллектив, освоение ими корпоративной культуры;
- воспитание у педагогов чувства личной ответственности за результаты своей деятельности;
- формирование положительного отношения к педагогическому труду;
- снижение текучести кадров и мотивирование педагогов к достижению целей организации.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество устанавливается над следующими категориями специалистов:

- педагогами, не имеющими необходимых для осуществления эффективной педагогической деятельности сформированных профессиональных компетенций;
- педагогами, не имеющими достаточного педагогического опыта в различных направлениях деятельности;
- молодыми специалистами — выпускниками высших и средних специальных учебных заведений (1–5 лет работы);
- приступившими к работе в школе после службы в Вооруженных силах Российской Федерации педагогами;

3.2. Временные рамки наставничества:

- для молодых специалистов — через один месяц после начала работы, сроком до 2 лет;
- для демобилизованных из рядов Вооруженных сил Российской Федерации — на 2 года;
- для педагогов, не имеющих достаточного педагогического опыта, — на 2 года;
- для педагогов, имеющих дефицитные профессиональные компетенции, — от 1 до 2 лет.

3.3. Наставничество в образовательной организации вводится на основании приказа директора.

3.4. Требования к подбору наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж профессиональной деятельности в организации не менее двух лет;
- сформированные навыки по разъяснению, объяснению и инструктажу подопечных по тематике наставничества.

3.5. Педагог назначается наставником с его письменного согласия.

3.6. За одним наставником закрепляется одновременно не более пяти подопечных.

3.7. Наставничество осуществляется в течение всего периода, назначенного подопечному.

3.8. При организации работы наставников необходимо выполнение следующих требований:

- наставничество эффективно при условии, если эта работа ведется планомерно, системно и систематически;
- необходимо выбирать, планировать определенную проблему и доводить её решение до позитивного результата;
- встречи наставника и его коллеги осуществляются не менее 1 раза в месяц, продолжительностью 1–2 часа, это могут быть индивидуальные, групповые консультации, посещение и разбор урока, участие в мастер-классах и др.

3.9. Педагоги, желающие получить статус «наставника» и/или «подопечного», регистрируются в электронной системе «Школа наставничества» через сайт ИРО РТ. После индивидуальной регистрации по маршрутам каждый из зарегистрировавшихся педагогов получает индивидуальный логин и пароль.

3.10. Индивидуальный логин и пароль наставника/подопечного является основанием для осуществления индивидуального образовательного маршрута.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

- требовать от подопечного выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой подопечного;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры подопечного и планировании его дальнейшей работы в организации;
- требовать от подопечного отчета о проделанной работе;
- принимать участие в программе профессионального роста и методической поддержке подопечного.

4.2. Наставник обязан:

- ознакомить подопечного с основами наставнической деятельности;
- изучить профессиональные и нравственные качества подопечного, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности;
- оказать подопечному индивидуальную помощь практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- разработать индивидуальную программу наставничества для подопечного;

- личным примером развить положительные качества подопечного, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора;
- информировать подопечного о целях, задачах и результатах текущей деятельности;
- развить у подопечного стремление к выполнению сложной и ответственной работы, освоению новой техники и современных технологий;
- способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
- с учетом деловых и морально-психологических качеств подопечного содействовать его профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, участвовать в формировании и развитии карьеры;
- составить характеристику на подопечного;
- заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (Приложение 1).

4.3. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением;
- при отказе от продолжения стажировки подопечных наставник лишается статуса наставника.

5. Права и обязанности подопечного

5.1. Подопечный имеет право участвовать в разработке программы наставничества и вносить предложения об ее изменении, участвовать в обсуждении результатов стажировки.

5.2. Подопечный обязан:

- ознакомиться под подпись с выпиской из приказа о назначении наставника в течение трех дней с момента издания приказа;
- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- проходить контрольные мероприятия согласно программе наставничества, в том числе заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (Приложение 2).

6. Анализ работы подопечного

6.1. Предварительный анализ работы подопечного осуществляется по истечении первого года наставничества, в нем рассматриваются следующие вопросы:

- анализ процесса адаптации работника в организации;
- выполнение на текущий период индивидуального плана работ по программе наставничества;
- обозначение сильных и слабых сторон работника;

- обсуждение проблем в профессиональной деятельности, которые необходимо решить;
- необходимая помощь со стороны организации.

6.2. Наставник по результатам предварительного анализа при необходимости корректирует программу наставничества, дополнительно разрабатывает и принимает необходимые меры для ликвидации выявленных затруднений и дефицитов подопечного.

6.3. Если по итогам контрольных мероприятий выявится необходимость в продолжении наставничества, то наставник с участием подопечного разрабатывает и реализует дополнительные мероприятия, направленные на решение проблем подопечного.

Анкета для наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить работу системы наставничества.

К Вам прикреплен подопечный. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете его результат

| №№ | Вопрос | Вопрос Оценка (по шкале от 1 до 5) |
|----|---|---|
| 1. | Достаточно ли было времени, проведенного Вами с подопечным, для получения им необходимых знаний и навыков? | |
| 2. | Насколько подопечный точно следовал Вашим рекомендациям | |
| 3. | В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? | |
| 4. | В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? | |
| 5. | Насколько, по Вашему мнению, подопечный готов к качественному исполнению своих обязанностей благодаря пройденному наставничеству? | |
| 6. | Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма подопечного? | |
| 7. | Какой из аспектов работы подопечного важен при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: <ul style="list-style-type: none"> – решение психолого-педагогических проблем с обучающимися и коллективом; – освоение практических навыков работы; – изучение теории, выявление пробелов в знаниях; – освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства | |
| 8. | Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов): <ul style="list-style-type: none"> – самостоятельное изучение подопечным материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; – в основном самостоятельное изучение подопечным материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; – личные консультации в заранее определенное время; – личные консультации по мере возникновения необходимости; – поэтапный совместный разбор практических заданий | |
| 9. | Ваши предложения по организации процесса наставничества: | |

Анкета для подопечного

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить систему наставничества. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю.

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- да, но редко;
- нет.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет.



ВИЗИТНАЯ КАРТОЧКА НАСТАВНИКОВ ЮТАЗИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

ГАРЕЕВА РАУШАНИЯ ФАНУРОВНА, **методист по кадровой работе** **и аттестации педагогических кадров** **МКУ «Отдел образования Исполнительного** **комитета Ютазинского муниципального** **района Республики Татарстан»**

Стаж наставнической деятельности: 6 лет

Направление наставничества:
куратор наставнической деятельности в
муниципальном районе



ИЛАМОВА ЗУЛЬФИЯ НИНЕЛЕВНА, учитель английского языка МБОУ «Уруссинская гимназия»

Стаж наставнической деятельности: 20 лет

**Направление наставничества:
работа с учителями, испытывающими
профессиональное выгорание**



ЗИННАТУЛЛИНА РАМИЛЯ ХАЛИМОВНА, учитель русского языка и литературы МБОУ «Уруссинская гимназия»

Стаж наставнической деятельности: 17 лет

**Направление наставничества:
работа с учителями, испытывающими
профессиональное выгорание**



РАХМАТУЛЛИНА АЛСУ МУКАТДИСОВНА, учитель начальных классов МБОУ «Уруссинская гимназия»

Стаж наставнической деятельности: 23 года

**Направление наставничества:
работа с учителями, испытывающими
профессиональное выгорание**



ЮНУСОВА РОЗА РИФОВНА

учитель химии и биологии
МБОУ «Уруссинская гимназия»

Стаж наставнической деятельности: 18 лет

**Направление наставничества:
работа с учителями , испытывающими
профессиональный дефицит**

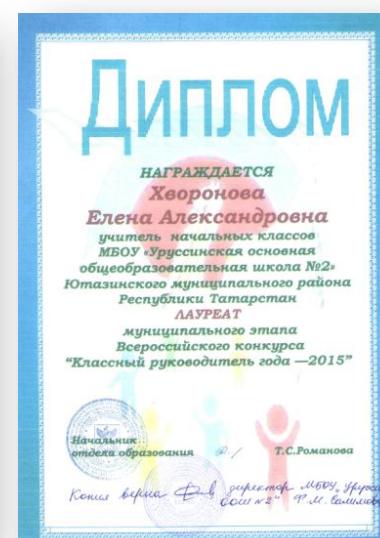


ХВОРОНОВА ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА, учитель начальных классов МБОУ «Уруссинская СОШ №2»



Стаж наставнической деятельности: 7 лет

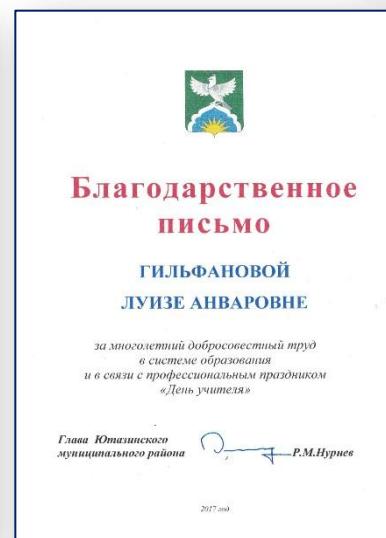
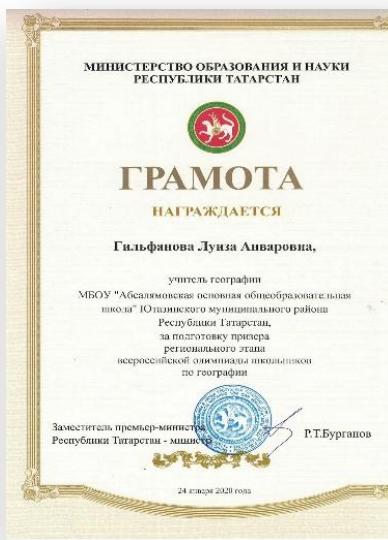
**Направление наставничества:
работа с учителями , испытывающими
профессиональный дефицит**



ГИЛЬФАНОВА ЛУИЗА АНВАРОВНА, учитель географии и биологии МБОУ «Уруссинская СОШ №2»

Стаж наставнической деятельности: 10 лет

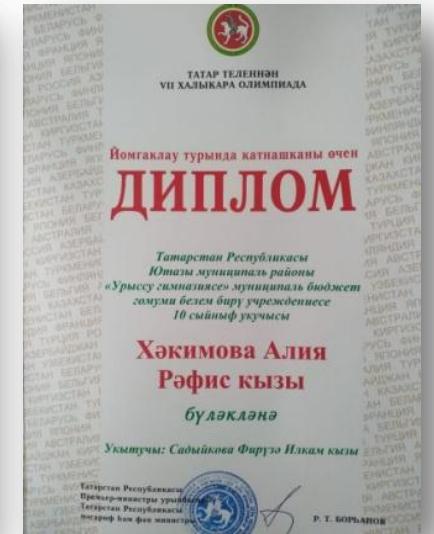
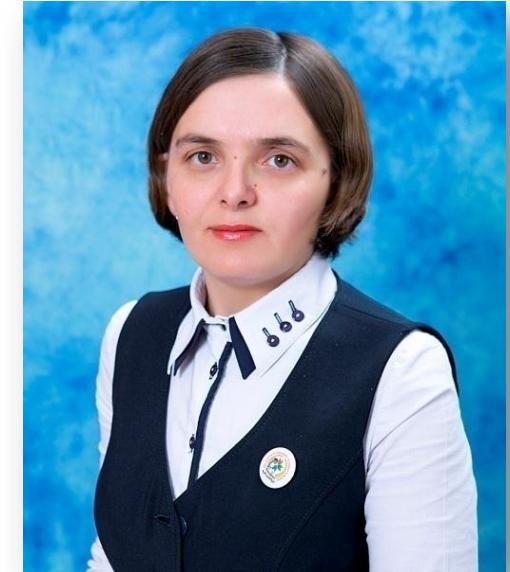
**Направление наставничества:
работа с учителями , испытывающими
профессиональный дефицит**



САДЫКОВА ФИРЮЗА ИЛЬКАМОВНА, учитель татарского языка и литературы МБОУ «Уруссинская гимназия»

Стаж наставнической деятельности: 13 лет

**Направление наставничества:
работа с молодыми учителями**



ГАББАСОВА ЮЛИЯ БОРИСОВНА, учитель начальных классов МБОУ «Уруссинская СОШ №2»

Стаж наставнической деятельности: 3 года

**Направление наставничества:
работа с молодыми учителями**



ПЛАН
работы муниципального Совета наставников
Ютазинского района Республики Татарстан
на 2020/2021 учебный год

| № п/п | Мероприятия | Сроки проведения | Целевая аудитория | |
|----------|---|---------------------|----------------------------|---|
| 1. | Заседания муниципального Совета наставников | 1 раз в квартал | Совет наставников | Гареева Р.Ф. Иламова З.Н. Зиннатуллина Р.Х. |
| 2. | Разработка нормативно-методических материалов, регламентирующих деятельность наставников образовательных организаций Ютазинского района | Сентябрь | Совет наставников | Гареева Р.Ф. Иламова З.Н. Зиннатуллина Р.Х. |
| 3. | Формирование единой базы данных педагогов-наставников образовательных организаций Ютазинского муниципального района | В течение года | Совет наставников | Гареева Р.Ф. Иламова З.Н. Зиннатуллина Р.Х. |
| 4. | Внедрение республиканской модели наставнической деятельности педагогических кадров | Август – декабрь | Учителя Ютазинского района | Члены Совета |
| 5 | Изучение образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов - Анализ программно - методического обеспечения. - Определение форм образовательной деятельности по каждой образовательной области - Анкетирование педагогов на владение знаниями о современных педагогических технологиях. Диагностики с целью выявления затруднений, проблем. | Август-сентябрь | Совет наставников | Гареева Р.Ф. Иламова З.Н. Зиннатуллина Р.Х. |
| 6 | Реализация на электронной площадке «Школа наставничества» сетевого проекта «Визитная карточка муниципального опыта наставнической деятельности» | В течение года | Совет наставников | Гареева Р.Ф. Иламова З.Н. Зиннатуллина Р.Х. |
| 7 | Создание банка учебно-методических материалов для организации адресной, мобильной и практической помощи всем участникам образовательного процесса (стажировочная площадка) | В течение года | Учителя Ютазинского района | Члены Совета |
| 8 | Консультирование молодых педагогов по вопросам в сфере формирования универсальных учебных действий в рамках ФГОС (мастер-класс) | Сентябрь | Молодые педагоги | Рахматуллина А.М. |
| 9 | Использование ИКТ - как условие | Сентябрь | Молодые | Габбасова Ю.Б. |

| | | | | |
|----|--|------------------|---|---|
| | повышения качества образования в рамках реализации ФГОС | | педагоги | |
| 10 | Требования к современному уроку | Октябрь | Молодые педагоги | Гильфанова Л.А. |
| 11 | Открытый урок по химии «Алкены», 10 класс | Октябрь | Учителя химии, имеющие профессиональный дефицит | Юнусова Р.Р. |
| 12 | Участие в организации и проведении Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество: от теории к практике» | Октябрь | Совет наставников | Члены Совета |
| 13 | Семинар «Подготовка одарённых детей к олимпиадам различного уровня» | Октябрь | Учителя, имеющие профессиональный дефицит | Иламова З.Н., Садыкова Ф.И. |
| 14 | Знакомство с формами и методиками работы по использованию инновационных педагогических технологий в образовательном процессе | Ноябрь | Учителя, имеющие профессиональный дефицит | Иламова З.Н. Зиннатуллина Р.Х |
| 15 | Семинар «Секреты конкурсов профессионального мастерства» | Ноябрь | Учителя с профессиональным выгоранием | Гильфанова Л.А. |
| 16 | Подготовительная работа по формированию сборника наставничества: «Энциклопедия наставничества: лучшие практики» | В течение года | Совет наставников | Члены Совета |
| 17 | Технология деятельностного обучения в урочное и внеурочное время (урок математики) | Декабрь | Учителя начальных классов, имеющие профессиональный дефицит | Рахматуллина А.М. |
| 18 | «Интерактивные методы обучения, как средства формирования УУД в рамках реализации ФГОС» | Декабрь | Молодые учителя | Хворонова Е.А. |
| 19 | Организация и проведение диагностики оценки эффективности наставнической деятельности (анкетирование, опрос и т.п.) | Январь – февраль | Совет наставников | Гареева Р.Ф. Иламова З.Н. Зиннатуллина Р.Х. |
| 20 | Мастер-класс на тему: «Подготовка к ОГЭ по химии. Разбор заданий практической части» | Январь | Учителя химии, имеющие профессиональный дефицит | Юнусова Р.Р. |
| 21 | Реализация различных образовательных интернет-платформ, как средство формирования УУД в рамках реализации ФГОС | Февраль | Учителя начальных классов, имеющие профессиональный дефицит | Габбасова Ю.Б. |
| 22 | Участие в 3-м республиканском конкурсе наставничества | Март | Совет наставников | Члены Совета |

| | | | | |
|----|--|----------------|----------------------------|---|
| | «Наставничество в эпоху цифровизации образования» | | | |
| 23 | «Применение активных и интерактивных методов обучения на уроках русского языка и во внеурочной деятельности» | Апрель | Молодые учителя | Хворонова Е.А. |
| 24 | Обмен опытом в области наставнической деятельности в условиях сетевого взаимодействия | Апрель – май | Учителя Ютазинского района | Члены Совета |
| 25 | Участие в республиканском онлайн-марафоне «Лучшие наставнические практики образовательных организаций: опыт внедрения» | В течение года | Совет наставников | Члены Совета |
| 26 | Итоговое заседание. | Июнь | Совет наставников | Гареева Р.Ф. Иламова З.Н. Зиннатуллина Р.Х. |