

БОЙОРОК
25 03 20 22

ПРИКАЗ
№ 39-ог 25 03 20 22

О реализации модели наставничества «Учитель-учитель» в образовательных организациях городского округа город Кумертау Республики Башкортостан

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с методическими рекомендациями, утвержденными распоряжением Минпросвещения образования от 21.12.2021 г. №АЗ-1128/08 по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, приказом образовательного учреждения Уфимского многопрофильного профессионального колледжа № 141 от 17 мая 2021 года, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение «О реализации модели наставничества «Учитель-учитель» в образовательных организациях городского округа город Кумертау Республики Башкортостан» (Приложение № 1).

2. Утвердить списки наставников и наставнических пар в общеобразовательных организациях городского округа город Кумертау Республики Башкортостан (Приложение № 2).

3. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор



Н.С. Черепанов

**Положение о реализации модели наставничества «Учитель-учитель» в
образовательных организациях городского округа
город Кумертау Республики Башкортостан**

1.1. Настоящее положение определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в образовательных организациях городского округа город Кумертау Республики Башкортостан, права и обязанности наставника и закреплённого за ним педагогического работника.

1.2. Наставничество основано на принципах добровольности, доброжелательности, открытости, сотрудничества, направлено на формирование чувства долга и ответственности, позитивного отношения к труду, гордости за выбранную профессию.

1.3. Цель наставничества - оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

1.4. Задачи наставничества:

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя.

2. Организационные основы наставничества

2.1. Наставничество в образовательных организациях городского округа город Кумертау (далее ОО) организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.

2.2. Руководство деятельностью наставников непосредственно осуществляют руководители школьных методических объединений (далее руководитель ШМО), в которых организуется наставничество.

2.3. Руководитель ШМО выбирает наставника из наиболее подготовленных учителей по следующим критериям;

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

2.4. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплён, по рекомендации методического совета, приказом руководителя ОО с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

2.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников

образовательной организации:

-учителей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации;

-специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в данном учреждении;

-учителей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;

-учителей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе.

2.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления за ним наставника рассматривается на заседании школьного методического объединения с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом руководителя ОО.

2.2. Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации в случаях: увольнения наставника, перевода на другую работу наставляемого или наставника, психологической несовместимости наставника и наставляемого.

2.3. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым учителем целей и задач в период наставничества.

2.4. Результаты работы наставника могут учитываться при проведении аттестации наставника, материальном стимулировании.

2.5. Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя образовательной организации к следующим видам поощрений: объявление благодарности, награждение почетной грамотой муниципального органа, награждение иными ведомственными наградами, материальное поощрение.

3. Обязанности наставника

3.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

3.2. Изучать: деловые и нравственные качества молодого специалиста, отношение молодого специалиста к проведению учебных занятий, коллективу образовательной организации, учащимся и их родителям, его увлечения, наклонности.

3.3. Вводить в должность «Учитель».

3.4. Проводить необходимое обучение, консультировать, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий.

3.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

3.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

3.7. Развивать положительные качества молодого специалиста, в том числе личным примером, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

3.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного воздействия.

3.9. Периодически доводить руководителю школьного методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

3.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4. Обязанности молодого специалиста

4.1. Изучить Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его педагогическую деятельность, особенности работы образовательной организации и функциональные обязанности по занимаемой должности.

4.2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.

4.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

4.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

4.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

4.6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

5. Права наставника

5.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения руководителю подразделения о поощрении лица, в отношении которого осуществляется наставничество, применении мер воспитательного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

5.2. Осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества подготавливаемых документов;

5.3. Требовать выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, предусмотренного настоящим положением порядка прохождения трудовой деятельности в период наставничества.

5.4. Подключать других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

5.5. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6. Права молодого специалиста

6.1. Вносить на рассмотрение администрации ОО предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

6.2. Знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7. Руководство работой наставника

7.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора - заместителя директора по учебно-воспитательной работе или научно-методической работе.

7.2. Куратор обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;

- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;

- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной

воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами; -изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательной организации;
-определить меры поощрения наставников.

7.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители школьных методических объединений.

Руководитель школьного методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании школьного методического объединения индивидуальный план работы наставника (индивидуальный образовательный маршрут);
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить куратору.

7.4. При наличии в образовательной организации десяти и более наставников создается совет/комиссия по наставничеству, который осуществляет свою деятельность по координации наставничества, в том числе:

- разрабатывает мероприятия по наставничеству на основе анализа существующих процессов профессиональной деятельности работников образовательных организаций на основе профессиональных стандартов и требований эффективного контракта, критериев оценки наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- рекомендует руководителю структурного подразделения кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных сотрудников;
- оказывает методическую и практическую помощь наставникам в планировании;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт работы наставников;
- заслушивает на своих заседаниях отчеты наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе.

8. Ожидаемые результаты

8.1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации:

- усиление уверенности в собственных силах;
- развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- повышение уровня образовательной подготовки и комфорта психологического климата в школе.

8.2. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- планы работы наставника с молодым педагогом;
- индивидуальный образовательный маршрут;
- протоколы заседаний методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- отчеты наставников, наставляемых и руководителей системы наставничества;

- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту наставничества.

10. Заключительные положения

10.1. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения в Положение принимаются в составе новой редакции Положения в установленном порядке пунктом.

10.2. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силы.

Директор



[Handwritten signature]

Н.С. Черепанов

Приложение №2 к приказу
казенного учреждения
«Управление образования»
городского округа город
Кумертау
Республики Башкортостан
от _____ № _____

Наставники и наставнические пары

№ п/п	ОО	Наставник	Молодой специалист
1	МБОУ СОШ №1 «Гармония»	Силантьева Татьяна Михайловна	Логутова Анна Вадимовна
2	МБОУ СОШ № 3 им. С.А. Погребача	Зиятдинова Евгения Анатолевна	Власенко Алана Владимировна
3	МБОУ СОШ № 3 им. С.А. Погребача	Панкова Валентина Викторовна	Беленко Анастасия Вячеславовна
4	МБОУ «СОШ №5»	Гумеров Альберт Робертович	Алдамова Мадина Абдумуслимовна
5	МБОУ «СОШ №6»	Сысоева Ирина Николаевна	Журавлева Евгения Андреевна
6	МБОУ «СОШ №6»	Муртазина Гузелия Радиковна	Мичурина Алена Александровна
7	МБОУ «СОШ №8»	Рублева Наталия Анатолевна	Галиева Лейсан Азатовна
8	МБОУ ОК Перспектива	Наседкина Марина Николаевна	Кожевникова Надежда Игоревна
9	МБОУ ОК Перспектива	Адзитарова Миляуша Шайхнуровна	Березина Оксана Александровна
10	МБОУ «СОШ №10»	Макурина Оксана Васильевна	Горина Елена Владимировна
11	МБОУ «СОШ №10»	Максютова Лилия Раилевна	Чиндяева Анастасия Юрьевна
12	МБОУ «СОШ №10»	Казакова Галина Николаевна	Алексеева Анастасия Владимировна
13	МБОУ «СОШ №12»	Галактионова Елена Владимировна	Абсалямова Карина Айратовна
14	МБОУ Гимназия № 1 им. Н.Т. Антошкина	Газизов Марат Сынтимирович	Матвеева Ольга Владиславовна
15	МБОУ Гимназия № 1 им. Н.Т. Антошкина	Егорова Светлана Фаритовна	Карякина Дарья Алексеевна

Директор



Н.С. Черепанов