



Местная администрация
городского округа Баксан
Кабардино-Балкарской Республики
Муниципальное казенное учреждение
«Департамент образования
г.о. Баксан» (ДО)

Къэбэрдей-Балъкъэр Республикæ
щыцъ Бахъсэн кувейм и щыппыт
администрацæ
Муниципальнæ казенæ 1уэхущ1ап1æ
«Бахъсэн кувейм щ1эныгъæ 1уэхухэмк1æ
и Департамент»

Къабарты-Малкъар Республиканы
Бахсан шахар округуну жер-жерли
администрациясыны къырал
учреждениасы
«Бахсан шахар округну билин
берну Департаменти»

ПРИКАЗ

«11» марта 2022 г.

№25

г. Баксан

О внесении изменений в Программу (Дорожную карту) модели наставничества в г.о. Баксан до 2024 от 30.07.2021 №68

В соответствии с приказом Минпросвещения КБР от 29.07.2021 г. № 22/711 в целях развития системы наставничества и обеспечения качественного уровня функционирования системы наставничества в г.о. Баксан, приказом Минпросвещения КБР от 05.03.2022 г. № 22/169 «О внедрении во всех ОУ КБР методологии(целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющий образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися », по итогам выявленных дефицитов анализа мониторинга наставничества, с целью формирования эффективных механизмов взаимодействия наставника и молодого специалиста, организованной и целенаправленной работы с молодыми специалистами, закрепления молодых специалистов в коллективах образовательных организаций

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить новую редакцию Программу (Дорожную карту) модели наставничества в г.о. Баксан до 2024
2. Методическому кабинету Департамента образования г.о. Баксан (Хаджиева Л.М.) обеспечить организационное, методическое и информационное сопровождение реализации Дорожной карты.
3. Довести данный приказ до сведения руководителей общеобразовательных учреждений для дальнейшей реализации модели наставничества в образовательных учреждениях в г.о. Баксан.
4. Контроль за исполнение настоящего приказа возложить на Кодзокову И.А., заместителя начальника Департамента образования.

Начальник



М.М.Буранова

**Положение
о наставничестве в г.о. Баксан**

1. Общие положения

1.1 Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – наиболее подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Молодой специалист – начинающий педагог, как правило, имеющий теоретические знания в области предметной специализации и методики обучения по программе высшего или среднего специального педагогического учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений.

1.2 Наставничество устанавливается на срок не менее одного года.

1.3 Наставник утверждается приказом образовательного учреждения при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Наставник может вести не более трех молодых специалистов.

1.4 Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя руководителя образовательного учреждения по учебновоспитательной работе.

1.5 Настоящее Положение предназначено для целей внутреннего использования педагогами образовательного учреждения, принимающими участие в реализации системы наставничества.

II. Цель из задачи наставничества

2.1 Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам образовательного учреждения в их профессиональном становлении, а также формирование стабильного, высококвалифицированного коллектива.

2.2 Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении;
- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

III. Функции наставника

3.1 В соответствии с возложенными задачами наставник осуществляет следующие функции:

организационные

- организация ознакомления молодого специалиста с образовательным учреждением и его нормативно-правовой базой;
- содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста.

Информационные

обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников.

методические

разработка совместно с молодым специалистом плана его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации;
- подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста по истечении срока наставничества.

IV. Права наставника

4.1 Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;
- посещать занятия молодого специалиста;
- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;
- с согласия непосредственного руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательного учреждения;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
- выходить с ходатайством о прекращении стажировки молодого специалиста по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с молодым специалистом) или выхода молодого специалиста на требуемые стабильные показатели;
- на ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

V. Права и обязанности молодого специалиста

5.1 Молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность;
- изучать структуру и особенности деятельности образовательного учреждения, его традиции;
- выполнять в установленные сроки программу своего профессионального саморазвития (или индивидуальную программу своего самообразования);
- постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, перенимать передовые методы и формы работы;
- выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником,
- предоставлять отчеты о своей работе наставнику, как в устной, так и в письменной форме.

5.2 Молодой специалист имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о прекращении стажировки при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником;
- вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

VI. Взаимоотношения наставника с другими сотрудниками образовательного учреждения

6.1 Индивидуальный план работы наставника

6.2 Индивидуальная программа профессионального саморазвития молодого специалиста или индивидуальная программа его самообразования;

ПРОГРАММА (ДОРОЖНАЯ КАРТА) МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В Г.О. БАКСАН ДО 2024

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса занимает организация методической помощи начинающему педагогу. Наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания, помочь молодым учителям в их профессиональном становлении, приобретении практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

Наставник – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий учитель, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Этапы деятельности наставничества.

- Адаптационный. Педагог-наставник определяет ряд обязанностей, полномочий молодого учителя. Также для себя он отмечает недостатки в имеющихся умениях и навыках для составления конкретной программы адаптации.
- Основной. Педагог-наставник реализует программу адаптации молодого педагога, проводит работу по коррекции умений и навыков. Здесь же наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.
- Контрольно-оценочный. Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей

Наименование Программы	Организация системы наставничества в г.о. Баксан
Правовое основание разработки программы	приказ Минпросвещения КБР от 05.07.2021 г №22/638 «Об утверждении программы по формированию системы профессионального развития педагогических работников в КБР» Ссылка- http://cnppm.ru/wp-content/uploads/2022/06/22-638-Programmy-po-formirovaniyu-sistemy-profrazvitiya.pdf Приказ Минпросвещения КБР от 19.07.2021 г. №22/677 «О создании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в КБР Ссылка- http://cnppm.ru/wp-content/uploads/2022/06/22-677-o-sozdanii-regionalnoj-sistemy-nauchno-metodicheskogo.pdf Приказ Минпросвещения КБР от 29.07.2021 № 22/711 «Об утверждении «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества в КБР до 2024 г. и Положения о региональном наставническом центре КБР Ссылка- http://cnppm.ru/wp-content/uploads/2022/03/ПРИКАЗ-об-утв-дорожной-карты-и-положения.pdf
Специфика муниципалитета	В г.о. Баксан сформирована оптимальная сеть образовательных учреждений, главной целью которых является обеспечение равного доступа жителей города к полноценному качественному образованию в соответствии с их интересами и потребностями независимо от места проживания и

	<p>состояния здоровья.</p> <p>Обучающихся в 2021 г. - 8930 Количество работников образовательных учреждениях г.о. Баксан 1357</p> <p>Из них,</p> <ul style="list-style-type: none"> - 854 педагогических работников: - 454 учителя (158 учителей начальных классов,336 учителей основного и среднего уровня образования, 360 работников дошкольного образования) - 31 молодых учителей по математике, русскому языку, истории, географии, физике, иностранному языку , начальных классов работают в ОУ -31 наставник закреплены за молодыми учителями. <p>В г.о. Баксан общеобразовательных учреждений 17, из них.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Средних общеобразовательных школ, реализующих программу начального, основного и среднего общего образования – 3. - Средних общеобразовательных школ, реализующих программу дошкольного, начального, основного и среднего общего образования – 8. - Образовательных учреждений (прогимназий) для детей дошкольного и младшего школьного возраста- 5. - Учреждение дополнительного образования детей по детскому творчеству (ЦДТ) - 1. - В черте г.Баксан расположено 11 общеобразовательных учреждений и 1образовательное учреждение дополнительного образования детей, - В с.п. Дугулубгей, входящего в г.о. Баксан, расположено 5 общеобразовательных учреждений. - В СОШ №1,3,4 , расположенных в г. Баксан, обучается более 1300 обучающихся в каждой школе. - В СОШ№7, СОШ№11, расположенных в с.п. Дугулубгей, обучается до 250 обучающихся <p>Школы в черте города находятся в пешей доступности для детей — 500-800 метров , в черте сельской местности пешая доступность составляет не более 1 километра, что соответствует требованиям .</p> <p>Образовательные учреждения г.о. Баксан с 2018г. неоднократно были внесены в список ОУ, показывающих необъективные результаты по итогам ВПР, ГИА-9(с 2018-8, 2019-1, 2020-6,2021-1) и в список ШНОР (с 2018-0, 2019-0, 2020-2,2021-1), и одной из причин является и некомпетентность работающих в этих школах учителей, в том числе и 2 молодых учителей.</p> <p>По итогам оценки муниципальных механизмов за прошлый 2021 учебный год система профессионального развития педагогических работников в г.о. Баксан считается «частично сформированной» механизмы взаимодействия наставников и молодых специалистов не отработаны и не эффективны. Мониторинг внедрения системы наставничества выявил дефициты молодых учителей, которые необходимо ликвидировать.</p> <p>В этой связи необходимо поднять на новый качественный уровень работу Департамента образования и общеобразовательных учреждений по повышению эффективности работы по совершенствованию системы профессионального развития педагогических работников в г.о. Баксан и , в частности, работу с молодыми учителями и их наставниками.</p>
Цель Программы	Обеспечение качественного уровня функционирования системы наставничества в г.о. Баксан, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и молодого специалиста
Задачи программы	Помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Способствовать закреплению молодых специалистов в коллективах образовательных учреждений.

	Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность а непрерывном самообразовании Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе
Сроки реализации Программы	2021-2024
Участники программы	Специалисты Департамента образования Куратор проекта Педагоги-наставники Учителя-предметники.
Мероприятия развития молодого педагога, описание конкретных мер	Реализация мероприятий по муниципальному плану работы Реализация мероприятий по индивидуальным планам развития молодого педагога Мастер-классы педагогов-наставников Взаимопосещение уроков. Работа наставников по разработанному Плану
Ожидаемые конечные результаты Программы	1. Профессиональный рост группы наставников. 2. Овладение педагогическими технологичми развивающего обучения молодыми педагогами. 3. Приобретение опыта работы молодыми педагогами 4. Овладение педагогическими технологиями по организации внеклассных мероприятий молодыми педагогами 5. Методические рекомендации по данному направлению деятельности.

Программа рассчитана на срок 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

Условия эффективного наставничества:

- Взаимная заинтересованность сторон;
- Административный контроль за процессом наставничества ;
- Подведение промежуточных результатов сотрудничества.

Формы работы с молодыми специалистами:

- Наставничество
- Консультации (индивидуальные, групповые)
- Взаимопосещение уроков, занятий.
- Проведение мастер-классов для молодых педагогов
- Семинары, конференции, фестивали, работа в РМО и школьных МО

Основные направления работы:

- Планирование и организация работы по предмету
- Планирование и организация учебно-воспитательной работы молодого педагога. Работа с документацией
- Работа по самообразованию
- Контроль и руководство за деятельностью молодого педагога

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях .

Критерии отбора наставников

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Квалификация сотрудника	учитель первой или высшей квалификационной категории наличие опыта наставничества
Показатели результативности	стабильно результаты образовательной деятельности обоснованное отсутствие жалоб от родителей и обучающихся
Профессиональные знания и навыки	глубокое знание преподаваемого предмета высокий уровень коммуникативной культуры
Профессионально важные качества личности	умение обучать других умение слушать аккуратность, дисциплинированность ответственность ориентация на результат командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	потребность в передаче опыта педагогической деятельности потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание, способность видеть личность.

**Дорожная карта
реализации Целевой модели наставничества в г.о.Баксан до 2024 года**

№№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные	Сроки исполнения	Управленческие решения
1.	Подготовка нормативной базы внедрения и реализации Целевой модели наставничества на муниципальном уровне и уровне образовательных организаций	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан	Июль-август 2021 г.	Приказы Департамента образования г.о. Баксан
2.	Организация информационной работы по вопросам внедрения и реализации Целевой модели наставничества среди педагогов и родителей (законных представителей) обучающихся	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан	Сентябрь 2021 г.	Письмо с содержанием управленческих решений от Департамента образования г.о.Баксан
3.	Разработка и утверждение целевых показателей результатов внедрения Целевой модели наставничества	Департамент образования,	Сентябрь 2021 г.	
4.	Организация анкетирования и опросов среди обучающихся и молодых педагогов, желающих принять участие в программе наставничества	Образовательные учреждения г.о. Баксан	Сентябрь- октябрь ежегодно 2021-2024	руководителям общеобразовательных учреждений г.о. Баксан
5.	Формирование реестра наставников и наставляемых в образовательных учреждениях	Образовательные учреждения г.о. Баксан	Сентябрь- ноябрь ежегодно 2021-2024	
6.	Прохождение дополнительной профессиональной программы (повышения квалификации) для педагогов и специалистов, включенных в реестр наставников	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан	Сентябрь- октябрь ежегодно 2021-2024	Адресные рекомендации от Департамента образования г.о.Баксан
7.	Прохождение обучения наставников по дополнительной профессиональной программе (повышения квалификации)	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан	Ноябрь- декабрь ежегодно 2021-2024 далее по запросу ОО	
8.	Организация работы теоретических, практических семинаров, индивидуальных консультации для школьных команд, в которых внедряется Целевая модель наставничества	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан Методический кабинет	Октябрь- декабрь 2 ежегодно 2021-2024., далее по отдельному плану	Принятие управленческих решений при рассмотрении на муниципальном общественном Совете по развитию образования
9.	Проведение мероприятий по стимулированию участия обучающихся наставляемых в конкурсах и проектах, в том числе профориентационной направленности	Образовательные учреждения г.о. Баксан	В течение всего периода	
10.	Участие в республиканском конкурсе на лучшую наставническую практику	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан	Ноябрь- декабрь 2021г.	
11.	Организация и проведение муниципального этапа республиканского конкурса на лучшую наставническую практику	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан	Февраль-март 2022 г., ежегодно 2021-2024	
12.	Организация и проведение муниципального конкурса для молодых учителей «Призвание»	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан	Январь ., ежегодно 2021-2024	
13.	Проведение мониторинга достижения целевых показателей реализации Целевой модели наставничества	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан	Март, июль , ежегодно 2021-2024	
	Разработка адресных рекомендаций по результатам мониторинга достижения целевых показателей реализации Целевой модели наставничества	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан	ежегодно 2021-2024	