



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

Къэбэрдей-Балъкъэр Республикэм
щыщ Бахъсэн кувейм и щыпплэ
администрацэ
Муниципальнэ казенэ Іуэхущаплэ
«Бахъсэн кувейм щыныгъэ ІуэхухэмкІэ
и Департамент»

Къабарты-Малкъар Республиканы
Бахсан шахар округуну жер-жерли
администрациясыны кырал
учреждениясы
«Бахсан шахар округну билин
беру Департаменти»

ПРИКАЗ

«12 » июль 2021 г.

№63

г. Баксан

Об утверждении нормативных документов по реализации модели наставничества в г.о. Баксан до 2024 года

В соответствии с п. 3 приказа Минпросвещения КБР от 25.06.2021 г. № 22/616 в целях развития системы наставничества и обеспечения качественного уровня функционирования системы наставничества в г.о. Баксан, формирования эффективных механизмов взаимодействия наставника и молодого специалиста, организованной и целенаправленной работы с молодыми специалистами, закрепления молодых специалистов в коллективах образовательных организаций

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить

- Положение о наставничестве в г.о. Баксан

- Программу (Дорожную карту) модели наставничества в г.о. Баксан до 2024
Методическому кабинету Департамента образования г.о. Баксан (Хаджиева Л.М.) обеспечить организационное, методическое и информационное сопровождение реализации Дорожной карты.

1. Довести данный приказ до сведения руководителей общеобразовательных учреждений для дальнейшей реализации модели наставничества в образовательных учреждениях в г.о. Баксан.
2. 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 учебно-воспитательной 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.

1	Наименование Программы	Организация системы наставничества в г.о. Баксан
2	Цель Программы	Обеспечение качественного уровня функционирования системы наставничества в г.о. Баксан, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и молодого специалиста
3	Задачи программы	1.Помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. 2.Способствовать закреплению молодых специалистов в коллективах образовательных учреждений. 3. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность а непрерывном самообразовании 4. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе
4	Сроки реализации Программы	2021-2024гг.

5	Участники программы	Специалисты Департамента образования Куратор проекта Педагоги-наставники. Учителя-предметники.
6	Мероприятия	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.
7	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 района.

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
внедрения Целевой модели наставничества в г.о.Баксан до 2024 года**

№№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные	Сроки исполнения
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.
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.
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 2021г.
5.	Формирование реестра наставников и наставляемых в образовательных учреждениях	Образовательные учреждения г.о. Баксан	Сентябрь- ноябрь 2021г.
6.	Прохождение дополнительной профессиональной программы (повышения квалификации) для педагогов и специалистов, включенных в реестр наставников	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан	Сентябрь- октябрь 2021г.
7.	Прохождение обучения наставников по дополнительной профессиональной программе (повышения квалификации)	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан	Ноябрь- декабрь 2021г., далее по запросу ОО
8.	Организация работы со школьными командами, в которых внедряется Целевая модель наставничества	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан	Октябрь- декабрь 2021г., далее по отдельному плану
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., далее ежегодно
12.	Проведение мониторинга достижения целевых показателей реализации Целевой модели наставничества	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан	Март-апрель 2022 г., далее ежегодно
13.	Разработка адресных рекомендаций по результатам мониторинга достижения целевых показателей реализации Целевой модели наставничества	Департамент образования, образовательные учреждения г.о. Баксан	Ежегодно