

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ НЕФТЕКУМСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

03 июня 2020 года

№128/2

г.Нефтекумск

Об организации наставничества в общеобразовательных организациях
Нефтекумского городского округа

В целях адаптации, практического обучения молодых и малоопытных работников для быстрого овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой должностной компетенции, а также формирования у молодых и малоопытных работников профессиональных знаний и умений, направленных на повышение качества образования

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в общеобразовательных организациях Нефтекумского городского округа Ставропольского края (Приложение № 1).
2. Информационно-методическому отделу организовать методическое сопровождение работы наставников, обеспечить организацию и осуществления наставничества.
3. Утвердить состав наставников и подшефных, в отношении которых осуществляется наставничество. (Приложение № 2).
4. Руководителям общеобразовательных организаций организовать работу по осуществлению наставничества в образовательных организациях.
5. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя начальника отдела образования АНГО Касьмину Т.И.
6. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник отдела образования
администрации Нефтекумского
городского округа
Ставропольского края



Э.И.Лиманова

Положение о наставничестве в общеобразовательных организациях Нефтекумского городского округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в общеобразовательных организациях Нефтекумского городского округа (далее – Положение) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых и малоопытных педагогических работников муниципальных образовательных организаций (далее ОО).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

К **молодым педагогическим работникам** относятся следующие категории сотрудников ОО:

- впервые принятые педагоги (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускники непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившие очное, заочное или вечернее обучение и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;
- педагоги, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

Малоопытный учитель – человек, имеющий педагогическое образование, или студент заочного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющий перерыв в педагогической деятельности.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является введение в педагогическую профессию, закрепление педагогических работников в ОО.

2.2. Задачи:

- оказать помощь молодому и малоопытному педагогическому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта;
- вовлечь молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь ОО с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;
- адаптировать молодого, малоопытного педагогического работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в ОО;
- формировать нравственные принципы, чувство долга и ответственности, уважение к профессии и добросовестное отношение к трудовой деятельности; - обеспечить повышение профессионального мастерства и квалификации молодых педагогических работников, постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество устанавливается для принятого на работу молодого, малоопытного педагогического работника. Наставничество может осуществляться как на уровне ОО, так и муниципальном уровне (для работников узких специальностей).

3.2. Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается на методическом совете соответствующего уровня (далее МС). МС рассматривает и утверждает индивидуальную программу наставничества. По решению МС руководитель издается приказ о назначении наставника сроком на 1 год.

3.3. Руководство деятельностью наставников осуществляет:

- на муниципальном уровне – методист информационно-методического отдела, курирующий работу с молодыми педагогами;
- на уровне ОО - заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе и руководитель методического объединения, в котором работает молодой педагогический работник.

3.4. В муниципальной системе образования могут применяться формы наставничества:

- индивидуальное наставничество – наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один молодой педагогический работник;
- групповое наставничество, при котором наставник руководит группой молодых педагогических работников; коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым педагогическим работником осуществляет коллектив (группа опытных педагогических работников);
- коллективно-групповое наставничество, при котором наставничество коллектива (группа опытных педагогических работников) осуществляется над группой молодых педагогических работников.

3.5. Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым, малоопытным педагогическим работником разрабатывает индивидуальную программу наставничества.

3.6. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого, малоопытного педагогического работника в соответствии с индивидуальной программой наставничества.

3.7. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет на МС.

3.8. Замена наставника производится в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого педагогического работника.

4. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

4.1. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный педагогический работник, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

4.2. Наставник обязан:

- разработать совместно с молодым педагогическим работником программу наставничества;
- ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами деятельности ОО, условиями труда, основами корпоративной культуры;
- ознакомить с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;
- проводить необходимое обучение и курировать выполняемую работу молодого педагогического работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- присутствовать на уроках и внеурочных мероприятиях, проводимых молодым, малоопытным педагогическим работником, с последующим анализом занятия не реже 2 раз в месяц;
- приглашать молодого, малоопытного педагогического работника на свои уроки и внеурочные мероприятия;
- способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;
- личным примером развивать положительные качества молодого, малоопытного педагогического работника, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого, малоопытного педагогического работника, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого, малоопытного педагогического работника.

4.3. Наставник имеет право:

- осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника в определенные сроки;

- требовать от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;

- ходатайствовать перед руководством ОО о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника; -принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, вносить предложения в профсоюзные органы, руководителю ОО о поощрении молодого педагогического работника, увеличении размера заработной платы, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- с согласия руководителя ОО привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других педагогических работников;

- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

4.4. Ответственность наставника:

наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в ОО.

4.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого, малоопытного педагогического работника в ОО.

5.ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО, МАЛООПЫТНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

5.1. Молодой, малоопытный педагогический работник имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;

- вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации в ОО;

- участвовать в обсуждении результатов наставничества;

- выходить с ходатайством о смене наставника.

5.2. Молодой педагогический работник обязан:

- знать нормативные акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, особенности деятельности ОО, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

-исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

6.СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

6.1. В целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере, установленном Положением об оплате труда общеобразовательной организации.

6.2. Размер надбавки может изменяться приказом руководителя учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом, в связи с качеством выполнения наставником возложенных на него обязанностей.

Организация сопровождения наставниками учителей школ с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях

Наставник ФИО	Место работы	Учитель ФИО	Наименование ОО	Формы работы
1.Краюшкина Ирина Викторовна	МКОУ СОШ №6	1.Данилевская Л.В.	МКОУ СОШ №8	Обучение приемам эффективной пед. деятельности
		2.Магомедова Г.А.	МКОУ СОШ №8	Консультирование по актуальным проблемам
		3.Толекова З.Х.	МКОУ СОШ №11	Индивидуальные консультации, взаимопосещение
		4.Аранязова Г.М.	МКОУ СОШ №11	Обучение приемам эффективной пед. деятельности
		5.Бекеева М.С.	МКОУ СОШ №11	Моделирование индивидуального варианта методич. работы
2.Заря Елена Александровна	МКОУ СОШ №3	1.Исмаилова Э.Н.	МКОУ СОШ №5	Повышение уровня профессиональной компетенции
		2.Махсүтова С.А.	МКОУ СОШ №5	Повышение уровня профессиональной компетенции
		3.Тукуева А.А.	МКОУ СОШ №17	Индивидуальные консультации, взаимопосещение
		4.Эльгайтарова Ф.А.	МКОУ СОШ №17	Консультирование по актуальным проблемам
		5.Таушева З.Б.	МКОУ СОШ №5	Моделирование индивидуального варианта методич. работы
3.Шевченко Ольга Николаевна	МКОУ СОШ №10	1.Омарова Г.Н.А.	МКОУ СОШ №12	Повышение уровня профессиональной компетенции
		2.Нураева С.М.	МКОУ СОШ №12	Обучение приемам эффективной пед. деятельности
		3.Кочекаева С.С.	МКОУ СОШ №12	Индивидуальные консультации, взаимопосещение
		4.Абдулхалилова З.К.	МКОУ СОШ №12	Повышение уровня профессиональной компетенции
4.Быстрицкая Елена Николаевна	МКОУ СОШ №6	1.Тун-Цай О.И.	МКОУ СОШ №8	Обучение приемам эффективной пед. деятельности
		2.Филоненко А.А.	МКОУ СОШ №8	Обучение приемам эффективной пед. деятельности

		3.Махмудова Р.И.	МКОУ СОШ №11	Консультирование по актуальным проблемам
		4.Кундагдиева А.А-К.	МКОУ СОШ №11	Повышение уровня профессиональной компетенции
5.Негоднева Татьяна Михайловна	МКОУ СОШ №2	1.Ярбулдиева А.З.	МКОУ СОШ №5	Индивидуальные консультации, взаимопосещение
		2.АхмедяеваБ.Х.	МКОУ СОШ №5	Обучение приемам эффективной пед. деятельности
		3.Култаева м.А.	МКОУ СОШ №17	Индивидуальные консультации, взаимопосещение
		4.Эльгайтарова М.И.	МКОУ СОШ №17	Моделирование индивидуального варианта методич. работы
6.Гамзатова Сайгат Мусаидовна	МКОУ СОШ №10	1.Калашникова А.А.	МКОУ СОШ №12	Индивидуальные консультации, взаимопосещение
		2.СалиеваМ.М.	МКОУ СОШ №12	Обучение приемам эффективной пед. деятельности
		3.Ризванова Д.М.	МКОУ СОШ №12	Обучение приемам эффективной пед. деятельности
		4.Бегельдиева К.А.	МКОУ СОШ №12	Повышение уровня профессиональной компетенции