|  |
| --- |
| Донецкая Народная Республикауправление образования администрации города ДонецкаМУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ«ШКОЛА № 96 ГОРОДА ДОНЕЦКА»(МБОУ «ШКОЛА № 96 Г. ДОНЕЦКа») |
| 283076, г. Донецк, пр. Красногвардейский,1, тел.: (062)305-98-68, (062) 306-00-66,е-mail: donschool.96@bk.ru  |

ПРИКАЗ

22.08.2023 №81

Об утверждении положения о

системе наставничества педагогических работников

МБОУ «ШКОЛА № 96 Г.ДОНЕЦКА»

 В целях внедрения системы наставничества педагогических работников и во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-p «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», в соответствии с решением педагогического совета МБОУ «ШКОЛА № 96 Г. ДОНЕЦКА» от 22.08.2023 г. протокол № 1

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести с 01.09.2023г в действие:

- Положение о системе наставничества педагогических работников МБОУ «ШКОЛА № 96 Г. ДОНЕЦКА» (Приложение 1);

- Базу наставников МБОУ «ШКОЛА № 96 Г.ДОНЕЦКА» 2023-2024 год (Приложение 2)

2. Ответственным за реализацию Положения о системе наставничества педагогических работников МБОУ «ШКОЛА № 96 Г. ДОНЕЦКА» назначить – заместителя директора Шаплыгину Ю.О.

3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор

МБОУ «ШКОЛА № 96 Г.ДОНЕЦКА» Э.М.Тимофеева

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТОНа заседании педагогического советаПротокол №1от 22.08.2023 г. |  | УТВЕРЖДЕНОДиректор МБОУ «ШКОЛА № 96 Г.ДОНЕЦКА»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Э.М. Тимофеева |

Приложение1

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

**1. Общие положения**

1.1 **Школьное наставничество** - разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или имеющих трудовой стаж не более 3-х лет и вновь принятыми малоопытными учителями.

**Молодой специалист -** учитель, владеющий теоретическими знаниями основ педагогики, психологии и методики преподавания учебного предмета, проявляющий желание к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений. Малоопытный учитель целенаправленно повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по разработанному плану профессионального становления.

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

1.2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста или малоопытного учителя необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста звания в области предметной специализации и методики преподавания.

**2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества является оказание помощи педагогическим работникам в

профессиональном становлении, а также формирование стабильного, высококвалифицированного коллектива.

2.2. Основными задачами наставничества являются;

- привитие интереса к педагогической деятельности;

- ускорение процесса профессионального становления и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять обязанности по занимаемой должности;

- содействие успешной адаптации к организационной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

**3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора и руководители школьных методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общения, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные результаты в работе, богатый

жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, стаж педагогической деятельности не менее 5 лет

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора и утверждаются приказом директора.

3.5. Наставник может осуществлять наставничество над одним - двумя молодыми специалистами одновременно.

3.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста или малоопытного учителя, за которым он будет закреплен.

3.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

- педагогическими работниками, не имеющими педагогического опыта;

- работниками, назначенными на педагогические должности;

- педагогическими работниками, требующими расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

* 1. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;

- перевода на другую работу;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- несовместимости наставника и молодого специалиста или малоопытного учителя; 3.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом или малоопытным учителем в период наставничества.

**4.Обязанности и права наставника**

Наставник должен:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста или малоопытного учителя по занимаемой должности;

- разработать совместно план профессионального становления с учетом уровня интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителем;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

**5.Обязанности и права молодого специалиста**

5.1 В период наставничества молодой специалист или вновь принятый малоопытный учитель обязан:

- изучать Закон «Об образовании» Донецкой Народной Республики, Устав МБОУ «ШКОЛА № 96 Г. ДОНЕЦКА», локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по занимаемой им должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- правильно строить свои взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы;

- повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

5.2 Молодой специалист или вновь принятый малоопытный учитель имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

- повышать свою квалификацию вне рамок наставничества.

1. **Руководство работой наставника**

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора.

Заместитель директора обязан:

- создать необходимые условия для совместной работы малоопытного педагога с закрепленным за ним наставником;

- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и малоопытным педагогом;

- 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 малоопытными педагогами;

- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;

- определить меры поощрения наставников.

**7.Документы, регламентирующие наставничество.**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ МБОУ «ШКОЛА № 96 Г. ДОНЕЦКА» об организации наставничества;

- планы работы наставников;

- банк данных молодых специалистов или малоопытных педагогов и наставников;

- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

Приложение 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО | Основные компетенции наставника | Важные для программы достижения наставника | Ресурс времени на программу наставничества | Форма наставничества |
| 1 | Топорова Наталия Викторовна | Чётко представляет цель своей деятельности, умения организовать процесс наставнической поддержки | Учитель высшей категории, руководитель МО, ШМО | Активное распространение собственного педагогического опята | Учитель-учитель |
| 2 | Байдалова Елена Алексеевна | Ориентация на развитие коммуникативных компетенций, умение наладить положительный межличностный контакт | Учитель высшей категории, руководитель МО, ШМО начальной школы | Консультации, посещение внеклассных мероприятий, классных часов | Учитель-учитель |
| 3 | Виноградова Ирина Николаевна | Чётко представляет цель своей деятельности, постоянно повышает профессиональный уровень | Учитель методист | Консультации, посещение занятий | Учитель-учитель |
| 4 | Борщёва Марина Ивановна | Гибкое профессиональное мышление, кропотливость и профессионализм в своей деятельности | Учитель первой категории, председатель ШМО | Распространение собственного педагогического опята на практике | Учитель-учитель |
| 5 | Мартиросов Олег Михайлович | Умение организовать процесс наставнической поддержки | Учитель высшей категории | Консультации, посещение внеклассных мероприятий, соревнований | Учитель-учитель |
| 6 | Зобова Юлия Александровна | Кропотливость и профессионализм в профессиональной деятельности | Учитель первой категории, Большой опыт подготовки учащихся к предметным олимпиадам | Распространение собственного педагогического опята на практике | Учитель-учитель |