

Утверждаю:
Директор школы:  /Канчурин Р.Ш./
« 27 » декабря 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

1.1. Настоящее положение определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в образовательных организациях 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 образовательной организации (далее ОО) организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.

2.2. Руководство деятельностью наставников непосредственно осуществляют руководители методических объединений (далее методист ОО), в которых организуется наставничество.

2.3. Руководитель методического объединения 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.

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

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

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

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

2.10. 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 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 методических объединений.

Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании 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 комфортности 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 (кураторов) 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 сил.

Утверждаю:

Директор школы:  / Канчурин Р.Ш./



**Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
средняя общеобразовательная школа д.Идяш**

**Индивидуальный
образовательный маршрут учителя
Уракаевой Алии Амировны**

2022-2023уч.год

Ф. И. О. – Уракаева Алия Амировна

Занимаемая должность - учитель физической культуры

Образование – педагогическое –среднее, экономическое –среднее

Общий стаж работы – 5 лет

Стаж педагогической работы – 3 года

Стаж работы в данном образовательном учреждении – 1год

Квалификационная категория – нет

Награды, звания, дата награждения – нет

Педагогическое кредо: Творить, пробовать, искать и развиваться

Девиз педагога: Учить своих воспитанников так, чтобы каждый захотел учиться. Идти вместе вперед и не останавливаться на достигнутом, чтобы сделать ребенка умным и рассудительным, сделать его крепким и здоровым.

Методическая тема учителя: «Системный подход к образовательному, воспитательному и оздоровительному потенциалу обучающихся на занятиях физической культурой в условиях реализации обновленных ФГОС».

Цель: повышение профессиональной компетентности по вопросу современных образовательных технологий.

Задачи:

- изучить учебную, справочную, научно-методическую литературу по вопросу современных образовательных технологий;
- применить современные образовательные технологии на практике;
- изучить опыт коллег в применении современных образовательных технологий;
- применить современные образовательные технологии в условиях дистанционного обучения.

Ожидаемые результаты работы:

1. Улучшение качества образования учащихся.

2. Разработка и проведение открытых уроков.
3. Участие и проведение семинаров, конференций, мастер-классов.
4. Обобщение опыта по исследуемой проблеме и дальнейший обмен.
5. Повышение профессиональной компетенции.

Сроки работы над проблемой: 3 года

Форма отчета по проделанной работе: презентация опыта работы на заседаниях ШМО, РМО и педсоветах, участие в конкурсах, проведение открытых уроков на школьном, районном уровне, портфолио.

Форма самообразования: (индивидуальная, групповая, коллективная)

«Дорожная карта» индивидуального образовательного маршрута педагога

Направления работы	Действия и мероприятия, проведенные в процессе работы над темой	Сроки	Форма представления результата своей работы	Где, когда, кем заслушивается	Результаты проделанной работы. Отметка о выполнении
Профессиональное					
	1. Знакомиться с новыми педагогическими технологиями через предметные издания и Интернет	регулярно	обмен и опытом	ШМО	Совершенствование профессионального мастерства

	1. Внедрять в образовательный процесс здоровьесберегающие технологии.	в течение года	конспекты, раздаточные материалы	самоконтроль, ШМО, РМО	совершенствование профессионального мастерства
	2. Просветительская работа в коллективе, с родителями, учащимися.	в течение года	конспекты, раздаточные материалы	самоконтроль, ШМО	совершенствование профессионального мастерства
	3. Внедрение в программу комплекса ВФСК ГТО, «Президентские спортивные игры, и состязания»	в течение года	конспекты, протоколы, работа с сайтом ГТО	самоконтроль, ШМО, РМО	совершенствование профессионального мастерства
	4. Эффективная работа по спортивно массовым мероприятиям совместно с программой ВР	в течение года	конспекты, протоколы, работа с сайтом ГТО	самоконтроль, ШМО, РМО	совершенствование профессионального мастерства
Коммуникативное					
	1. Совершенствование психологических особенностей: индивидуальные, возрастные, культурные и развитие способностей обучающихся.	в течение года в течение года	обмен и опытом	самоконтроль, ШМО, РМО	совершенствование профессионального мастерства
			обмен и опытом		

	9. Совершенствовать структуру самоанализа урока.	в течении уч. года	Вебинары по линии «Просвещение»	выступление на ШМО	
	10. Внедрять в учебный процесс новые формы работы по системе ВФСК ГТО	в течении уч. года	обмен опытом	РМО	совершенствование профессионального мастерства
	11. Работа в методическом объединение учителей физической культуры, ОБЖ	в течении уч. года		ШМО	
Информационно-компьютерные технологии					
	1. Изучать информационно компьютерные технологии и внедрять их в учебный процесс.	в течении уч. года	Я учитель - https://teacher.yandex.ru/webinars	ШМО	совершенствование профессионального мастерства
	2. Совершенствовать навыки работы на компьютере.	в течении уч. года	Microsoft.ru	ШМО	совершенствование профессионального мастерства
	3. Создать электронную почту для контакта с единомышленниками.	в течении уч. года		самоконтроль	совершенствование профессионального мастерства
	4. Разработать комплект тематических занятий, внеклассных предметных мероприятий в электронном варианте и использовать их в процессе воспитательной работы с классным коллективом	в течение года	видеоматериалы	самоконтроль, ШМО, РМО	совершенствование профессионального мастерства
Здоровьесбережение					

						совершенствование профессионального мастерства
	2. Знакомиться с новыми формами, методами и приёмами обучения.	сентябрь-май	вебинары по линии «Просвещение»			совершенствование профессионального мастерства
	3. Повышение своего уровня педагогического мастерства для продолжения работы в качестве учителя	сентябрь-май	посещение мастер-классов, открытых уроков, участие в семинарах, конференциях			совершенствование профессионального мастерства
	4. Организовать работу с одарёнными детьми и добиться активного и результативного участия обучающихся во всех творческих конкурсах и олимпиадах разного уровня.	систематически	ЭОР с материалами для самообразования			
	5. Изучать опыт работы лучших учителей своей школы, района, региона через Интернет.	регулярно			посещать открытые уроки	
	6. Периодически проводить самоанализ профессиональной деятельности	1 раз в четверть			выступление на ШМО	
	8. Создать собственный УМК лучших разработок уроков, интересных приемов и находок на уроке, сценариев внеклассных мероприятий.	в течении уч. года	обмен опытом			

	Спартакиады школы согласно календаря соревнований						
Психолого-педагогическое							
	1. Изучение и систематизация материалов методической, педагогической и психологической литературы.	1 раз в четверть	обмен опытом	самоконтроль	совершенствование профессионального мастерства		
	2. Повышение педагогической квалификации, переосмысление содержания своей работы в свете инновационных технологий обучения	регулярно	мастер-класс	ШМО	Повышение квалификации		
	3. Владение современными методами и формами воспитательной работы	по плану	реализация программ ВР		совершенствование профессионального мастерства		
Методическое							
	1. Совершенствовать знания современного содержания образования учащихся по обучению физической культуры	систематически	творческий отчет	ШМО	совершенствование профессионального мастерства		

	2. Изучение нового УМК и учебников, уяснение их особенностей и требований.	сентябрь	Обмен опытом	ШМО	Повышение качества проводимых уроков				
	3. Разработать рабочие программы по физической культуре и внеклассные мероприятия в соответствии требований ФГОС.	август	рабочие программы, мероприятия	Утверждение руководителем ШМО, завучем, директором школы	Повышение качества проводимых уроков				
	4. Изучить новые образовательные стандарты, уяснить их особенности.	в течение года	обмен опытом	ШМО	Повышение качества проводимых уроков				
	5. Плановое повышение квалификации на курсах	по плану ОУ	обмен и опытом		повышение квалификации				
	6. Плановая аттестация	апрель 2022	портфолио	аттестационная комиссия	повышение квалификации				
	8. Участник комиссии по физической культуре для проведения школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников в 2022-2023 учебном году. Подготовка и проведение	по плану	творческий отчет		совершенствование профессионального мастерства				