

Муниципальное казенное учреждение
Управление образования администрации Калтанского городского округа

ПРИКАЗ

от 15.06.2020

№ 461

О внесении изменений в приказ МКУ УО
от 22.06.2015 № 277 «Об утверждении положения
об общественно-профессиональном
институте наставничества в образовательных
организациях Калтанского городского округа»

На основании приказа Министерства образования и науки Кузбасса от 10.06.2020 № 988 «О внесении изменений в приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 16.04.2015 № 809 “Об утверждении положения об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных организациях Кемеровской области”»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ МКУ УО от 22.06.2015 № 277 «Об утверждении положения об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных организациях Калтанского городского округа», изложив положение об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных организациях Калтанского городского округа в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Считать утратившим силу приказ МКУ УО от 22.06.2015 № 277 «Об утверждении положения об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных организациях Калтанского городского округа».

3. Ответственность за исполнение приказа возложить на заместителя начальника О. А. Азанову.

Начальник управления



Н. В. Плюснина

Азанова Ольга Александровна
8 (991) 372-26-17
8 (961) 862-69-99

Положение
об общественно-профессиональном институте наставничества в
образовательных организациях Калтанского городского округа

I. Общие положения

1.1. Положение об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных организациях Калтанского городского округа (далее Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, «Закона об образовании» Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ, приказа Министерства образования и науки Кузбасса от 10.06.2020 № 988 «О внесении изменений в приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 16.04.2015 № 809 “Об утверждении положения об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных организациях Кемеровской области”».

1.2. Настоящее Положение определяет цель, задачи, порядок реализации общественно-профессионального института наставничества, права, обязанности наставников и молодого специалиста/вновь назначенного, руководящего или педагогического работника, обеспечения взаимодействия муниципального казенного учреждения Управление образования администрации Калтанского городского округа (далее МКУ УО), образовательных организаций по вопросам организации института наставничества в образовательных организациях Калтанского городского округа.

1.3. Деятельность общественно-профессионального института наставничества осуществляется на основе:

- соблюдения законности;
- признания равенства всех участников деятельности при постановке вопросов, касающихся внесения предложений, разработке рекомендаций и мероприятий;
- самостоятельности каждого участника в пределах предоставленных ему законодательством Российской Федерации полномочий при выполнении согласованных решений, рекомендаций и проведении мероприятий;
- гласности в той мере, в которой она не противоречит законодательству РФ.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Общественно-профессиональный институт наставничества – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и приобретения

управленческого/педагогического опыта и знаний, форма преемственности поколений.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и/или адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Назначением наставничества является помощь молодым специалистам/вновь назначенным руководящим и педагогическим работникам в адаптации к профессиональной деятельности, профессиональном становлении.

Наставник – опытный руководящий или педагогический работник, обладающий профессионализмом, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, готовый делиться своим профессиональным опытом.

Молодой специалист – педагогический работник в возрасте до 30 лет, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования, приступивший соответственно к педагогической деятельности и работающий в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации.

II. Цели и задачи общественно-профессионального института наставничества

2.1. Целью общественно-профессионального института наставничества в Калтанском городском округе является оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам/вновь назначенным, руководящим и педагогическим работникам в профессиональном развитии, становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого научно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала образовательных организаций.

2.2. Основными задачами общественно-профессионального института наставничества являются:

- привитие молодым специалистам/вновь назначенным руководящим и педагогическим работникам интереса к управленческой и педагогической деятельности и закрепление их в образовательных организациях;
- развитие у молодых специалистов/вновь назначенных руководящих и педагогических работников профессиональных компетенций, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений;
- развитие профессиональных качеств молодого специалиста/вновь назначенного и педагогического работника, привлечение к участию в

общественной жизни коллектива образовательной организации, содействие расширению его общекультурного и профессионального кругозора;

- усвоение лучших традиций и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагогического работника;

- формирование потребности и мотивации в постоянном профессиональном саморазвитии и самообразовании.

III. Организационные основы общественно-профессионального института наставничества

3.1. Деятельность общественно-профессионального института наставничества осуществляется при согласовании усилий МКУ УО, образовательных организаций в условиях единого информационно-методического пространства.

3.2. МКУ УО осуществляет взаимодействие с образовательными организациями по организации деятельности общественно-профессионального института наставничества в части:

- внесения предложений по организации наставничества;
- обеспечения единого информационно-методического пространства с целью создания условий для развития наставничества;
- подготовки педагогических работников, способных осуществлять наставничество;

- разработки методических материалов, обеспечивающих функционирование общественно-профессионального института наставничества;

- вовлечения наставников и молодых специалистов в профессиональные сообщества с целью взаимной методической поддержки.

3.3. Наставничество организуется в образовательных организациях на основании приказа руководителя образовательной организации.

3.4. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе.

3.5. Кандидатуры наставников подбираются руководителем методического объединения образовательной организации из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих коммуникативными навыками, имеющих системное представление о педагогической деятельности, стаж педагогической работы не менее 10 лет в данной области.

3.6. Кандидатуры наставников обсуждаются на заседаниях методического объединения образовательной организации и утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

3.7. Педагог одновременно может быть наставником не более чем у трёх молодых специалистов.

3.8. Прикрепление наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста/вновь назначенного сроком на три года.

3.9. Информация о наставниках передается в МКУ УО с целью формирования банка данных о наставниках.

3.10. Наставничество осуществляется на основе индивидуального плана работы наставника с молодым специалистом/вновь назначенным руководящим или педагогическим работником (приложение).

3.11. При наличии нескольких молодых специалистов/вновь назначенных, руководящих или педагогических работников в МКУ УО может быть организована работа «Школы молодого специалиста».

IV. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления и развития молодого специалиста с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к выполнению профессиональных обязанностей;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в профессиональной деятельности;
- обсуждать результаты профессионального становления молодого специалиста на заседаниях профессиональных сообществ.

4.2. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста;
- вносить предложения о его поощрении;
- периодически представлять результаты профессиональной адаптации молодого специалиста в образовательной организации на методических объединениях, педагогических советах, в профессиональных сообществах и др.

V. Права и обязанности молодого специалиста/вновь назначенного руководящего или педагогического работника

5.1. Молодой специалист/ вновь назначенный руководящий или педагогический работник обязан:

- знать свои должностные обязанности, основные направления деятельности;

- выполнять распоряжения и указания администрации образовательной организации, связанные с его трудовой деятельностью;
- повышать уровень своего профессионализма под непосредственным руководством наставника в соответствии с планом профессионального становления.

- изучать нормативные документы, определяющие права и обязанности специалиста по занимаемой должности;

5.2. Молодой специалист/ вновь назначенный руководящий или педагогический работник имеет право:

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- пользоваться имеющейся в образовательной организации учебно-методической и иной документацией по вопросам профессиональной деятельности;
- знакомиться с аналитическими материалами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- участвовать в работе сетевых профессиональных сообществ.

VI. Финансирование мероприятий по вопросам наставничества

6.1. Финансирование осуществляется в соответствии с Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», иных источников, не противоречащих действующему законодательству.

6.2. Наставнику выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации.

**Рекомендации
по составлению индивидуального плана
профессионального становления и развития молодого специалиста**

Индивидуальный план профессионального становления и развития молодого специалиста представляет собой систему требований, условий и факторов, способствующих прогрессивному развитию профессионального мастерства и личности молодого специалиста.

Своевременная диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста становится основой индивидуального плана его профессионального становления и развития, предусматривающего осуществление мониторинга периода профессиональной адаптации молодого специалиста в образовательной организации и разработку рекомендаций по дальнейшей работе. Диагностические материалы, выявляющие профессиональные затруднения, составляются с учетом требований проекта профессионального стандарта.

План профессионального становления всегда уникален, принадлежит конкретному лицу, отражает потенциал его возможностей, перспектив. План является основой для личностно-профессионального развития, поэтому отражает в первую очередь то, над чем нужно работать молодому специалисту и наставнику, что необходимо развивать, чтобы достичь высокого уровня профессионализма.

Хотя любой план индивидуален, но опирается все же он на единую методическую схему. В разработанной типовой схеме имеются разделы:

- общие сведения (ФИО, возраст, контактные данные и т.п.);
- профессиональные затруднения – возможные проблемы во взаимоотношениях с детьми, родителями, коллегами, возможные проблемы в преподавании (методическая и нормативная правовая компетентность);
- адаптационные мероприятия – мероприятия рассчитаны на три года профессионального становления;
- профессиональные достижения – по окончании каждого года работы молодой специалист совместно с наставником подводит итоги профессиональной деятельности, выстраивает профессиональные перспективы.

Таким образом, индивидуальный план является рефлексивным инструментом как для молодого специалиста, так и для наставника.

**Индивидуальный план
профессионального становления и развития молодого специалиста**

ФИО молодого специалиста
Дата рождения
Контактный телефон
Электронная почта
Образование
Опыт трудовой деятельности
Дата составления и срок действия плана
ФИО педагога-наставника
Контактный телефон
Электронная почта

Профессиональные затруднения

Профессиональные знания и умения	Отметка педагога		
	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Взаимодействие с детьми и родителями			
Я боюсь публичности, то есть быть на виду у всех			
Я испытываю повышенное беспокойство, тревожность, ожидая общения с детьми			
Я испытываю повышенное беспокойство, тревожность, ожидая общения с родителями			
Я не вполне удовлетворен результатами, которых реально добиваюсь в практике общения с детьми			
Мне трудно подбирать слова в разговоре с детьми			
Мне трудно подбирать слова в разговоре с родителями			
Мне трудно привлекать к себе внимание со стороны детей			
Я не могу убеждать детей и оказывать на них влияние			
Я не могу убеждать родителей и оказывать на них влияние			
Я смущаюсь, чувствую себя неловко в различных ситуациях общения; не знаю, как вести себя и что отвечать детям, если они обращаются ко мне			
У меня возникают конфликты с детьми			
У меня возникают конфликты с родителями			
Преподавание			
Я знаю нормативную правовую основу педагогической деятельности			
Я знаю требования охраны труда			
Я знаю возрастные психолого-педагогические особенности детей			
Я умею проводить диагностику предрасположенности (задатков) детей к освоению программы			
Я умею ставить цель и задачи занятия			
Я знаю формы, методы, средства и приемы организации деятельности учащихся			
Я знаю, как поддержать интерес детей к занятиям			
Я умею проводить педагогическое наблюдение, использовать различные методы, средства и приемы текущего и итогового контроля			
Я знаю, как формировать и развивать самоконтроль и самооценку учащихся			
Я умею проводить анализ занятий для установления соответствия содержания, методов и средств поставленным целям и задачам			
Я знаю, как готовить учащихся к участию в конкурсах, соревнованиях			
Я умею использовать профориентационные возможности занятий по программе			

Я знаю, как организовать досуговую деятельность детей			
Я знаю, как работать с одаренными детьми			
Я знаю, как работать детьми с ограниченными возможностями здоровья			
Я умею разрабатывать программно-методические материалы			

Адаптационные мероприятия 2020 г.

Наименование мероприятия	Дата проведения	Комментарий педагога	Комментарий наставника
Методические практикумы наставника			
Посещение открытых занятий педагогов-стажистов			
Заседания школьного методического объединения			
Заседания сетевого методического объединения			
Тренинги муниципального проекта «Педагог-наставник – молодому специалисту»			
Муниципальные семинары-практикумы психолого-педагогической компетентности			
Индивидуальное консультирование в муниципальной службе психолого-педагогического сопровождения			

Профессиональные достижения 2020 г.

Профессиональные характеристики	Результат	Новые цели	Рекомендации наставника
Повышение квалификации			
Стажировка			
Квалификационная категория			
Поощрения, награды			
Тема самообразования			
Чтение профессиональной литературы			
Участие в конференциях, семинарах-практикумах			
Участие в педагогических			

сообществах			
Участие в социально ориентированных проектах			
Обучение других молодых специалистов			
Проведение открытых учебных занятий			
Участие в муниципальном конкурсе «Мой лучший урок»			
Участие в других профессиональных конкурсах			
Методические разработки			
Публикации			
Публичные выступления			
Сохранность контингента учащихся			
Успешность освоения учащимися программы			
Результативность участия учащихся в мероприятиях			

Адаптационные мероприятия 2021 г.

Наименование мероприятия	Дата проведения	Комментарий педагога	Комментарий наставника
Методические практикумы наставника			
Посещение открытых занятий педагогов-стажистов			
Заседания школьного методического объединения			
Заседания сетевого методического объединения			
Муниципальные семинары-практикумы психолого-педагогической компетентности			
Индивидуальное консультирование в муниципальной службе психолого-педагогического сопровождения			

Профессиональные достижения 2021 г.

Профессиональные характеристики	Результат	Новые цели	Рекомендации наставника
---------------------------------	-----------	------------	-------------------------

Повышение квалификации			
Стажировка			
Квалификационная категория			
Поощрения, награды			
Тема самообразования			
Чтение профессиональной литературы			
Участие в конференциях, семинарах-практикумах			
Участие в педагогических сообществах			
Участие в социально ориентированных проектах			
Обучение других молодых специалистов			
Проведение открытых учебных занятий			
Участие в муниципальном конкурсе «Мой лучший урок»			
Участие в других профессиональных конкурсах			
Методические разработки			
Публикации			
Публичные выступления			
Сохранность контингента учащихся			
Успешность освоения учащимися программы			
Результативность участия учащихся в мероприятиях			

Адаптационные мероприятия 2022 г.

Наименование мероприятия	Дата проведения	Комментарий педагога	Комментарий наставника
Методические практикумы наставника			
Посещение открытых занятий педагогов-стажистов			
Заседания школьного методического объединения			
Заседания сетевого методического объединения			
Муниципальные семинары-практикумы психолого-			

педагогической компетентности			
Индивидуальное консультирование в муниципальной службе психолого-педагогического сопровождения			

Профессиональные достижения 2022 г.

Профессиональные характеристики	Результат	Новые цели	Рекомендации наставника
Повышение квалификации			
Стажировка			
Квалификационная категория			
Поощрения, награды			
Тема самообразования			
Чтение профессиональной литературы			
Участие в конференциях, семинарах-практикумах			
Участие в педагогических сообществах			
Участие в социально ориентированных проектах			
Обучение других молодых специалистов			
Проведение открытых учебных занятий			
Участие в муниципальном конкурсе «Мой лучший урок»			
Участие в других профессиональных конкурсах			
Методические разработки			
Публикации			
Публичные выступления			
Сохранность контингента учащихся			
Успешность освоения учащимися программы			
Результативность участия учащихся в мероприятиях			

Молодой специалист _____

Наставник _____