

Положение о наставничестве в образовательных организациях города Кемерово

I. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в образовательных организациях г. Кемерово (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Закона об образовании» Кемеровской области от 05.07.2013 г. №86-ОЗ, Положения об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных организациях Кемеровской области от 16.04.2015.

1.2 Настоящее Положение определяет цель, задачи наставничества, права, обязанности наставников и молодых специалистов/педагогических работников, обеспечение взаимодействия муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Научно-методический центр» (далее – МБОУ ДПО «Научно-методический центр») по вопросам организации наставничества в образовательных учреждениях.

1.3. Деятельность 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 при проведении мероприятий;
- гласности в той мере, в которой она не противоречит законодательству РФ.

1.4. *Наставничество* – разновидность индивидуальной работы с педагогическими работниками, имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Назначением наставничества является помощь молодым специалистам/педагогическим работникам в адаптации к профессиональной деятельности, профессиональном становлении.

Наставник – опытный педагогический работник, имеющий высокий уровень профессионализма, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, готовый делиться своим профессиональным опытом.

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

II. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам/педагогическим работникам в профессиональном 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 наставничества являются:

-привить молодым специалистам/педагогическим работникам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в образовательных организациях;

-развить имеющиеся у молодых специалистов/педагогических работников профессиональные компетенции, оказать им помощи в преодолении профессиональных затруднений;

-развить профессиональные качества молодого специалиста/педагогического работника, привлечь к участию в общественной жизни коллектива образовательной организации, содействовать расширению его общекультурного и профессионального кругозора;

-способствовать усвоению лучших традиций и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагогического работника.

III. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых специалистов/педагогических работников.

3.2. МБОУ ДПО «Научно-методический центр» осуществляет взаимодействие с образовательными учреждениями по организации деятельности наставничества в части:

а) внесения предложений по организации наставничества;

б) обеспечения единого научно-методического пространства с целью создания условий для развития наставничества;

в) подготовки в рамках курсов повышения квалификации, постоянно действующих, проблемно-ориентированных семинаров, стажировочных площадок и др., педагогических работников, способных осуществлять наставничество;

г) разработки методических материалов, обеспечивающих функционирование института наставничества;

д) организации сетевого взаимодействия с городскими методическими объединениями по вовлечению наставников и молодых специалистов в профессиональные сообщества с целью взаимной методической поддержки.

3.3. МБОУ ДПО «Научно-методический центр» вступает во взаимодействие с образовательными организациями в части:

- а) организации и планирования наставничества в городе в рамках непрерывного профессионального образования;
- б) изучения запросов, методического сопровождения и оказания практической помощи образовательным организациям в осуществлении наставничества;
- в) организации и координации работы методических объединений и других профессиональных объединений педагогов по вопросам наставничества;
- г) участия в разработке методических и информационных материалов по организации наставничества, обобщению опыта наставников;
- д) формирования базы данных города о педагогических работниках, способных осуществлять наставничество, и молодых специалистах, нуждающихся в прикреплении к ним наставника.

3.4. Методические службы образовательных организаций вступают во взаимодействие с МБОУ ДПО «Научно-методический центр» по вопросам организации наставничества в части:

- а) разработки и реализации внутри образовательной организации программ (планов) профессионального развития молодых специалистов;
- б) изучения, обобщения и распространения актуального (инновационного) педагогического опыта педагогических работников, осуществляющих наставничество;
- в) сбора, обработки и анализа информации о результатах деятельности наставников;
- г) разработки локальных актов, определяющих организацию наставничества в образовательной организации;
- д) оказания методической помощи наставникам по подготовке методических, информационных материалов по проблемам осуществления наставничества.

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

3.6. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной (научно-методической) работе.

3.7. 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.

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

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

3.10. Прикрепление наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста сроком на три года.

3.11. Информация о наставниках передаётся в МБОУ ДПО «Научно-методический центр» с целью формирования банка данных о наставниках.

3.12. Наставники прикрепляются к следующим категориям сотрудников образовательной организации:

- к специалистам, имеющим трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет;
- к специалистам-выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, прибывшим в образовательную организацию, имеющим педагогическое образование, но не занимавшимся профессиональной педагогической деятельностью;
- к педагогическим работникам, прошедшим профессиональную переподготовку и испытывающим затруднения в педагогической деятельности.

3.13. Наставничество осуществляется на основе ежегодного плана работы наставника с молодым специалистом/педагогическим работником.

3.14. При наличии нескольких молодых специалистов/педагогических работников в образовательной организации может быть организована работа «Школы молодого специалиста/педагогического работника» в соответствии с планом, утвержденным руководителем образовательной организации.

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 последнего 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 методических объединений.

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/педагогического работника

5.1. Молодой специалист/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/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.