

## **МБОУ «Усть-Чебулинская ООШ»**

Введено в действие приказом  
от « 28\_»\_08\_\_2022г. № \_\_121-о\_\_  
Директор МБОУ «Усть-Чебулинская ООШ»  
\_\_\_\_\_Коротеева Т.Н.

Принято:  
на педагогическом совете  
протокол № \_6\_ от« 28\_»\_08\_\_2020г.

# **ПОЛОЖЕНИЕ**

*об общественно-профессиональном институте  
наставничества в муниципальном бюджетном  
общеобразовательном учреждении «Усть-Чебулинская  
основная общеобразовательная школа»*

## **I. Общие положения**

1.1. Положение об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательной организации МБОУ «Усть-Чебулинская ООШ» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Законом Кемеровской области от 05.07.2013 г. №86-ОЗ «Об образовании», положением об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных организациях Кемеровской области – Кузбасса, утверждённом приказом 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 «Об утверждении положения об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных учреждениях Кемеровской области», приказа управления образования администрации Чебулинского муниципального района от 21.05.2020г. № 16 –о «О внедрении в Чебулинском муниципальном округе целевой модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам».

1.2. Настоящее Положение определяет цель, задачи, организационные основы общественно-профессионального института наставничества, права, обязанности наставников и молодого специалиста/вновь назначенного, руководящего или педагогического работника, обеспечения взаимодействия Кузбасского регионального института повышения квалификации и переподготовки работников образования (далее - КРИПКИПРО), Кузбасского регионального института развития профессионального образования (далее – КРИПО), управления образования, МБУ «ЦИМС», образовательной организации МБОУ «Усть-Чебулинская ООШ» по вопросам организации института наставничества в образовательной организации.

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 Российской Федерации.

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 Чебулинском муниципальном 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 учреждений.

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 образовательной организации, управления образования, МБУ «ЦИМС».

3.2. Образовательная организация и МБУ «ЦИМС» в части:

- а) организации и планирования наставничества в рамках непрерывного профессионального образования;
- б) изучения запросов, методического сопровождения и оказания практической помощи образовательной организации в осуществлении наставничества;
- в) организации и координации работы профессиональных объединений педагогических работников по вопросам наставничества;
- г) участия в разработке методических и информационных материалов по организации наставничества, обобщению опыта наставников;
- д) формирования базы данных образовательной организации о педагогических работниках, способных осуществлять наставничество, и молодых специалистах/вновь назначенных, руководящих или педагогических работников, нуждающихся в прикреплении к ним наставника.
- е) сбора, обработки и анализа информации о лучших практиках педагогической деятельности и обеспечения их распространения.

3.3. Методическая служба образовательной организации вступает во взаимодействие с МБУ «ЦИМС», методическими службами системы профессионального образования по вопросам организации наставничества в части:

- а) разработки и реализации внутри образовательного учреждения программ (планов) профессионального развития молодых специалистов/вновь назначенных руководящих или педагогических работников;
- 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.

3.4. Наставничество организуется в образовательной организации на основании приказа руководителя образовательной организации.

3.5. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе.

3.6. Кандидатуры наставников подбираются заместителем директора по УВР 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.

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

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

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

3.10. Информация о наставниках передаётся в МБУ «ЦИМС» с целью формирования банка данных о наставниках.

3.11. Наставничество осуществляется на основе индивидуального плана работы наставника с молодым специалистом/вновь назначенным руководящим или педагогическим работником.

3.12. При наличии нескольких молодых специалистов/вновь назначенных, руководящих или педагогических работников в МБОУ «Усть-Чебулинская ООШ» может быть организована работа «Школы молодого специалиста» в соответствии с планом, утвержденным руководителем МБОУ «Усть-Чебулинская ООШ».

#### **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/вновь назначенным, руководящим или педагогическим работником индивидуальный план работы последнего с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста/вновь назначенного, руководящего или педагогического работника, его отношение к выполнению профессиональных обязанностей;
- оказывать молодым специалистам/вновь назначенным руководящим или педагогическим работникам индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в профессиональной деятельности;

- оказывать молодым специалистам/вновь назначенным руководящими педагогическим работникам помощь в развитии профессиональных компетенций и в преодолении профессиональных затруднений.

4.2. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с управленческой, педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста/вновь назначенного руководящего или педагогического работника;
- вносить предложения о его поощрении;
- периодически представлять результаты профессионального становления, развития и/или адаптации молодого специалиста/вновь назначенного руководящего или педагогического работника 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 имеет право:

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- пользоваться имеющейся в МБОУ «Усть-Чебулинская ООШ» нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам профессиональной деятельности;
- знакомиться с аналитическими материалами, содержащими оценку его работы.

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

- знать свои должностные обязанности, основные направления деятельности;
- повышать уровень своего профессионализма под непосредственным руководством наставника в соответствии с индивидуальным планом работы;
- изучать нормативные документы, определяющие права и обязанности специалиста по занимаемой должности.

#### **VI. Показатели эффективности организации системы наставничества.**

6.1. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в с. Усть-Чебула, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого.

6.2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в с. Усть-Чебула, вошедших в программы наставничества в роли наставника.

6.3. Доля учителей – молодых специалистов, работающих в МБОУ «Усть-Чебулинская ООШ», вошедших в программы наставничества в роли наставляемого.

6.4. Уровень удовлетворённости наставляемых участием в программах наставничества.

6.5. Уровень удовлетворённости наставников участием в программах наставничества.

#### **VII. Методы сбора информации.**

7.1. Наблюдение – пассивная регистрация исследователем определённых процессов или событий, основанная на их визуальном и слуховом восприятии.

7.2. Эксперимент – активное вмешательство исследователя в определённые процессы с целью установления взаимосвязи событий.

7.3. Психодиагностические методы: тест (проективные), беседа (интервью, вопросник, анкета), социометрия.

7.4. Изучение продуктов детской деятельности.

7.5. Биографические (портфолио).

### **VIII. Финансирование общественно-профессионального института наставничества в образовательной организации.**

8.1. 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.

8.2. Наставнику выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения.