

## П Р И К А З

от 24 ноября 2021 г. №677

### Об утверждении Положения об обеспечении профессионального развития педагогических работников в МО «Городской округ Ногликский»

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказа Министерства труда Российской Федерации от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 25.12.2014г. №1115н, приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», плана мероприятий «дорожная карта» по развитию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании «Городской округ Ногликский», в целях повышения профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников образовательных учреждений

## П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положения:
  - 1.1. О непрерывном профессиональном развитии руководителей и педагогических работников (приложение 1);
  - 1.2. О реализации системы поддержки молодых педагогов и системы наставничества (приложение 2).
2. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на отдел образования (Ренкевич Л. М.).

Начальник отдела образования



Ренкевич Л. М.

Основание: приказ Департамента социальной политики от 29.03.2021 г. № 48-К «Об исполнении обязанностей».

Положение о непрерывном профессиональном развитии руководящих  
и педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами: ;

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» No 273-ФЗ;
  - Федеральный государственный стандарт дошкольного образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 No1155 (с последующими изменениями);
  - Федеральный государственный стандарт начального общего образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009г. No373 (с последующими изменениями);
  - Федеральный государственный стандарт основного общего образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.12.2010г. No1897 (с последующими изменениями);
  - Федеральный государственный стандарт среднего общего образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.05.2012г. No413 (с последующими изменениями);
  - «Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. No 544н (с изменениями от 25.12.2014 No 1115н и от 05.08.2016 No 422н);
  - модель Национальной системы учительского роста (НСУР) (приказ Министерства образования и науки РФ от 26 июля 2017 г. No703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста»);
  - Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (минздравсоцразвития России) от 26.08.2010г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
  - Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
  - Нормативные акты, методические рекомендации Министерство образования Сахалинской области (МОСО), Института Развития Образования Сахалинской области ГБОУ ДПО «ИРОСО», ГБУ «РЦОКОСО»
- 1.2. Профессиональное развитие педагогических работников носит непрерывный характер и осуществляется в целях повышения уровня компетентности педагога, совершенствования профессионального мастерства в соответствии с требованиями ФГОС,НСУР, профессионального стандарта «Педагог».

1.3. Непрерывный характер профессионального развития может быть достигнут при условии непрерывного профессионального сопровождения, которое предусматривает:

- объективную оценку уровня профессиональной компетентности педагогов;
- своевременное выявление профессиональных дефицитов педагогов, содействие их осознанию и формированию соответствующих образовательных запросов;
- использование форм повышения квалификации, ориентированных на устранение профессиональных дефицитов, в т.ч. посредством разработки индивидуальных образовательных маршрутов и реализации индивидуальных образовательных программ профессионального развития;
- вовлечение педагогов в инновационную деятельность, способствующую формированию новых компетенций, готовности к деятельности в условиях изменений;
- поддержку деятельности педагогических сообществ, объединений, проектных групп, открывающих возможности для самореализации в профессии,

1.4. Положение определяет цель, задачи, принципы, направления и формы организации непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников системы образования

1.5. При разработке Положения были применены следующие принципы:

- а) системность – создание устойчивых связей между всеми компонентами системы управления поддержки и профессиональной помощи педагогам;
- б) объективность – своевременная корректировка актуальных задач и механизмов профессиональной помощи и поддержки педагогов на основе сформированных механизмов обеспечения объективности внутри школьных, региональных, федеральных оценочных процедур ;
- в) открытость – информирование профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития педагогов через ежегодные открытые доклады, средства массовой информации;
- г) непрерывность – обеспечение возможности формального, неформального и информального педагогического образования
- д) вариативность – организация разнообразных механизмов управления профессиональным развитием педагогов
- е) ориентация на результат – согласованность действий руководителей и педагогов по развитию профессиональных компетенций, актуальных для повышения качества образования

## 2. Основные понятия:

2.1. Образование – целенаправленный процесс профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

2.2. Непрерывное профессиональное развитие – интеграция формального, неформального и информального образования.

2.3. Формальное образование – образование, которое имеет обязательный характер и осуществляется в специальных учебных заведениях.

2.4. Неформальное образование – образование, имеет цель компенсировать недостатки и противоречия формального образования, удовлетворять насущные образовательные, методические потребности и интересы.

2.5. Информальное образование – образование, в котором ведущая роль принадлежит педагогам и руководителям, проявляющим, собственную активность

2.6. Квалификация-уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

2.7. Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) – структурированная программа действий педагога на некотором фиксированном этапе работы, это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании, оформленные и упорядоченные им, готовые к реализации в педагогических технологиях и в

- педагогической деятельности. Это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения;
- 2.8. Индивидуальная образовательная траектория - путь профессионального развития, который предусматривает наличие индивидуального образовательного маршрута (содержательный компонент), а также разработанный способ его реализации (технологии организации процесса профессионального развития);
- 2.9. Механизм управления – совокупность процедур принятия управленческих решений;
- 2.10. Механизм функционирования системы – совокупность законов, правил и процедур, регламентирующих взаимодействие участников системы образования;
- 2.11. Национальная система профессионального роста педагогических работников - система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учётом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций;
- 2.12. Непрерывное образование педагогических работников - повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками и т.п.), в том числе использованием дистанционных образовательных технологий в течение всей жизни;
- 2.13. Повышение уровня профессионального мастерства - процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, навыков и развития компетенций;
- 2.14. Профессиональные дефициты - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определённых направлений педагогической деятельности;
- 2.15. Профессиональное развитие - под профессиональным развитием учителя понимается достижение более высокого уровня его готовности к успешному решению новых, относительно более сложных профессиональных задач, обусловленных комплексом нововведений в сфере общего, профессионального и дополнительного образования, а также изменениями в организации педагогической деятельности в соответствии с нормами профессионального стандарта педагога.
- 2.16. Профессиональный стандарт учителя - набор характеристик квалификации, необходимой для осуществления педагогической деятельности в сфере начального, основного, среднего общего образования и выполнения соответствующих трудовых функций
- 2.17. Стажировка - форма дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки), предполагающая обучение педагогических работников в процессе трудовой деятельности.

### 3. Цель, задачи, ожидаемые результаты:

#### 3.1. Цели организации непрерывного профессионального развития педагогических работников:

- обеспечение роста профессиональных компетентностей, соответствующих современным требованиям;
- регулирование процессов непрерывного профессионального развития педагогов
- обеспечение постоянного методического сопровождения, ориентированного на оказание своевременной практической помощи педагогам;

#### 3.2. Задачи:

- формировать мотивацию педагогов на развитие профессиональной компетентности;
- формировать позитивное отношение педагогов к непрерывному профессиональному развитию;
- обеспечить индивидуализацию и адресность процесса профессионального развития педагогических кадров;
- создать образовательную среду, предоставляющий широкий спектр возможностей для непрерывного профессионального развития педагогических кадров;
- развивать профессиональный потенциал на основе сопровождения конкурсной деятельности;
- содействовать включению педагогов в инновационную деятельность.

### 3.3. Принципы непрерывного образования:

- системность – создание устойчивых связей между компонентами системы управления непрерывным профессиональным развитием педагогов;
- непрерывность – обеспечение интеграции формального, неформального и информального образования;
- открытость – информирование о состоянии и задачах непрерывного профессионального развития педагогов;
- диверсификация - вариативность предоставляемых образовательных услуг с учетом запросов педагогов;

### 3.4. Ожидаемые результаты:

- обеспечение принятия педагогами системы ценностей современного образования: идеологии ФГОС, НСУР, профессионального стандарта «Педагог»;
- готовность педагогов к профессиональной деятельности в условиях изменений;
- обеспечение адресной методической помощи направленной на коррекцию затруднений и освоение новых профессиональных компетентностей;
- сформированность позитивного отношения педагогов к непрерывному профессиональному развитию;
- повышение качества образования;

## 4. Организация формального образования.

4.1. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности педагогические работники имеют право получить не реже чем один раз в три года (ФЗ-273, ст.57 ч.5 п.2).

4.2. Непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательных организаций района, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам дошкольного, начального, основного и среднего общего образования, дополнительного образования, должна обеспечиваться освоением работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность, дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.3. Обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности может проходить ГБОУ ДПО «ИРОСО» также в иных организациях, осуществляющих данную деятельность.

4.4. Дополнительная профессиональная программа может реализовываться одновременно, поэтапно (посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей), с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы с использованием дистанционных образовательных технологий, полностью или частично в форме стажировки, с применением сетевой формы реализации образовательных программ, электронного обучения.

- 4.5. Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.
- 4.6. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются: лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.
- 4.7. Освоение дополнительных профессиональных программ завершается обязательной итоговой аттестацией обучающихся, формы которой определяются Учреждением.
- 4.8. Лицам, освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке установленного образца. Копия документа помещается в личное дело работника.
- 4.9. Темы дополнительных профессиональных программ определяются педагогом совместно с администрацией Учреждения на основе имеющихся педагогических затруднений, выявленных профессиональных намерений педагогического работника, определённых для него работодателем профессиональных задач.
- 4.10. Положение предусматривает определение проблем, тематику дополнительных профессиональных программ в связи с необходимостью учреждения.
- 4.11. Список педагогических работников, планирующих обучение, определяется администрацией Учреждения на основе перспективного плана ПК и ПП (повышения квалификации, профессиональной переподготовки).
- 4.12. При направлении работодателем педагогического работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.
- 4.13. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. (Статья 187 ТК РФ)
- 4.14. По окончании профессионального обучения педагога администрацией организуется проведение собеседования, в удобное для обеих сторон время в течение первой недели.
- 4.15. В результате собеседования определяются задачи профессионального развития в межкурсовый период. Мероприятия в соответствии с задачами вносятся в программу профессионального развития педагога по повышению качества образовательной деятельности в соответствии с программой перевода ОУ в эффективный режим развития. Устанавливаются сроки демонстрации изменений в организации образовательной деятельности.
- 4.16. Прохождение обучения должно завершиться разработкой индивидуальной программы профессионального развития (далее-ИППР) педагога .

## 5. Организация неформального образования.

5.1. Неформальное образование обеспечивается средствами участия педагогов:

- в работе методических объединений различного характера:
  - в работе методических семинаров, практикумов, методических дней, круглых столов, переговорных площадок;
- посещение мастер-классов;
- в работе вебинаров, ВКС на различных уровнях и т.д.

5.2. Неформальное образование осуществляется в процессе методической работы в Учреждении, через её основные направления:

Аналитическое:

- мониторинг проявления профессиональной компетентности педагогов не реже одного раза в четверть;
- выявление затруднений при организации образовательной деятельности;

- мониторинг по выполнению ИППР (изменений в профессиональном развитии).

Организационно-методическое:

- оказание адресной практической помощи педагогам по корректировке методической темы, ИППР и организация работы по ним на технологическом уровне (методика и технология педагогических исследований, обеспечивающих получение и анализ достоверного материала). - организация участия в формах методической работы, направленной на развитие профессиональной компетентности педагогов ( педагогические чтения, конференции, проекты, конкурсы и т.д.);

- организация индивидуальной консультационной работы для педагогов по вопросам организации образовательных отношений, решения профессиональных затруднений педагогов.

Информационное:

- формирование банка педагогической информации о профессиональных затруднениях педагога;

- информирование о новых нормативных документах, обеспечивающих организацию и реализацию образовательной деятельности;

- информационная открытость о реализации плана методической работы.

5.3. В целях обеспечения персонифицированной адресной поддержки педагогическим коллективам и отдельным педагогам проводятся мониторинговые выезды (консалтинговые визиты) в образовательные организации. Программа консалтинга разрабатывается на основании запроса учреждений и педагогов.

5.4. В соответствии с профессиональными потребностями руководящих и педагогических работников могут быть реализованы индивидуальные программы поддержки с использованием технологий тьюторства.

5.5. Для осуществления сопровождения профессиональной деятельности руководящих и педагогических работников могут быть привлечены педагоги, демонстрирующие лучшие образовательные практики, в т.ч. руководители РМО, победители профессиональных конкурсов, ведущие учителя и др.

## 6. Организация неформального образования

6.1. Неформальное образование включает:

- сопровождение разработки и реализации ИППР педагогов

- online обучение

- обучение под руководством наставников

- сопровождение конкурсной деятельности

- описание лучших практик педагогов

- оценка (самооценка) деятельности педагога, .

6.2. Самообразование как форма профессионального развития в процессе неформального образования предполагает:

- самостоятельную деятельность педагога в рамках методической темы в течение 3 лет (изучение теории, применение в практике, представление результатов – обобщение опыта работы) (Приложение № 1);

-самоанализ по результатам;

- презентация результатов педагогической деятельности, составление «Банка достижений»;

- активное участие в деятельности профессиональных объединений, в том числе в сети Интернет;

- участие в конкурсах профессионального мастерства;

- подготовка публикаций;

- транслирование опыта, прежде всего в Учреждении, а также на различных уровнях;

- реализация ИППР;

- выявление актуальных проблем педагога на новом этапе в изменившихся условиях.

7. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов.

7.1. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на региональном уровне.

- Непосредственное руководство профессиональным развитием педагога на региональном уровне осуществляет Министерство образования Сахалинской области, Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Институт развития образования Сахалинской области ГБОУ ДПО «ИРОСО».
- выявление и анализ профессиональных затруднений педагогов на основе диагностики предметной, психолого – педагогической, методической, коммуникативной компетентностей, как результат конкурсов профессионального мастерства, аттестации, обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, мониторингов;
- обеспечение наличия разработанных индивидуальных программ профессионального развития педагогов как обязательного продукта обучения по дополнительным профессиональным программам;
- регулярное проведение семинаров,
  - групповых исследований с целью популяризации необходимости непрерывного профессионального развития и формирование позитивного отношения к непрерывному профессиональному развитию через эффективное информационное обеспечение;
  - подготовка из числа педагогических работников специалистов по вопросам сопровождения индивидуального профессионального развития;
  - создание стажировочных площадок в муниципальных районах по вопросам сопровождения профессионального развития педагогов;
  - подготовка экспертов для участия в различных диагностических процедурах профессиональной компетентности педагогов;
  - проведение выездных мониторингов в образовательные организации с целью оказания методической помощи и улучшения качества индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
  - разработка методических материалов и рекомендаций на основе выявленных затруднений педагогов;
  - развитие цифровой образовательной среды для обеспечения персонализации снятия профессиональных затруднений педагогов;
  - внедрение технологий сопровождения педагогов после прохождения курсов повышения квалификации.

7.2. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на муниципальном уровне:

- разработка муниципальных положений о непрерывном профессиональном развитии педагогов и положения по управлению реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагога;
- определение ответственных на муниципальном уровне за разработку и реализацию индивидуальных программ профессионального развития педагогов во всех образовательных организациях (из числа специалистов и методистов органов управления образованием),
  - внесение изменений в должностные инструкции вышеназванных специалистов;
  - внесение изменений в положение о муниципальной системе оценки качества образования
- обеспечение объективности диагностических процедур с целью определения приоритетных направлений развития педагогов на учебный год по профессиональным компетенциям;



- включение в план деятельности на год всех предметных объединений и других профессиональных сообществ мероприятий в разных формах по обучению составлению индивидуальных программ профессионального развития педагога, проведение предметными объединениями мониторинга разработки и реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов в начале и конце учебного года;
- проведение модерационных совещаний руководителей по вопросам непрерывного профессионального развития педагогов (не менее 2-х раз в год);
- создание банков затруднений педагогов муниципальной системы образования, лучших практик членов предметных объединений, ведущих и старших учителей;
- поощрение руководителей образовательных организаций, показывающих по результатам мониторинга положительную динамику реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов за год;
- регулярная организация обучения старших и ведущих учителей в ГБОУ ДПО «ИРОСО» по вопросам сопровождения индивидуального профессионального развития, в т.ч. по разработке индивидуальных образовательных маршрутов педагогов;
- внедрение современных форм методической работы, в т.ч. с использованием цифровой образовательной среды;
- создание муниципальных образовательных площадок по вопросам управления реализацией индивидуальных программ профессионального развития;
- привлечение педагогов к экспертизе по различным направлениям развития образования;
- формирование позитивного отношения к непрерывному профессиональному развитию через эффективное информационное обеспечение.

### 7.3. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на уровне образовательной организации :

- разработка положения о непрерывном профессиональном развитии педагогов, внесение мониторинга разработки и реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- внесение изменений в должностные инструкции руководителей и педагогов по вопросам непрерывного профессионального развития;
- изменение механизмов планирования работы с педагогическим коллективом с учетом идеи непрерывности профессионального развития;
- разработка планов индивидуального профессионального развития с учетом потребностей, запросов и выявленных дефицитов на основе оценочных процедур;
- обеспечение объективности различных оценочных процедур;
- организация собеседования по корректировке индивидуальных программ профессионального развития педагогов после прохождения курсов повышения квалификации в ГБОУ ДПО «ИРОСО» или разработка индивидуальных программ профессионального развития педагогов после прохождения курсов повышения квалификации в иных образовательных учреждениях
- учет внутренних и внешних диагностических процедур для организации продвижения педагога по индивидуальному образовательному маршруту;
- мониторинг выполнения рекомендаций РМО учителей-предметников с учетом выявленных профессиональных затруднений;
- освоение технологий сопровождения непрерывного профессионального развития с использованием цифровой образовательной среды. . Управление непрерывным профессиональным развитием педагогов.
- администрация Учреждения осуществляет внутришкольный контроль (мониторинг) эффективности педагогической деятельности), координирует взаимодействие с муниципальным информационно - методическим центром и образовательными учреждениями системы дополнительного профессионального образования, принимает управленческие решения.
- администрацией составляются планы для организации непрерывного профессионального

развития педагогов:

\* план мероприятий по организации непрерывного профессионального образования;

\* перспективный план ПК и ПП ;

\* план прохождения аттестации педагогов.

- заместитель директора по УР организует методическую работу, координирует методическое сопровождение плана непрерывного профессионального развития педагога, инновационных процессов в ОУ, обобщает и распространяет лучшие практики, осуществляет контроль реализации планов профессионального развития педагогов.

#### 7.4. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на уровне педагога

- осуществляет самоанализ и самооценку имеющегося уровня профессиональной компетентности на основе требований к трудовым функциям, трудовым действиям, умениям, знаниям профессионального стандарта «Педагог»;

- выявляет потребности и профессиональные дефициты на основе самоанализа и самооценки с учетом независимых (внешних) оценочных процедур на основе результатов обучающихся;

- для обеспечения согласованности направлений профессионального развития и корректировки индивидуальной программы профессионального развития по итогам освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в ГБОУ ДПО « ИРОСО» , педагог на уровне образовательной организации проходит собеседование с руководителем. В случае освоения

дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в других учреждениях дополнительного профессионального образования педагогу необходимо разработать и представить индивидуальную программу профессионального развития руководителю образовательной организации;

- участвует в оценочных процедурах, в том числе в разработке критериев эффективности реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов;

- прорабатывает свою индивидуальную профессиональную траекторию использованием ресурсов образовательной организации, муниципального, регионального и уровня Российской Федерации, в том числе с использованием онлайн-курсов и веб-ресурсов;

-представляет результаты реализации индивидуальной программы профессионального развития педагогом педагогическому сообществу.

#### 8.Порядок внесения изменений в положение.

8.1. Изменения в данное положение вносятся в связи с поступлением новых нормативных документов, необходимостью пересмотра положения в связи с изменением условий осуществления профессиональной деятельности и по иным объективным причинам.

8.2. Изменения рассматриваются и принимаются на заседании районной методической комиссии и утверждаются приказом Департамента социальной политики администрации МО «Городской округ Ногликский».

Положение о реализации системы поддержки молодых педагогов и наставничества

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

– Федеральный закон от 29.12. 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» No 273-ФЗ;

– Федеральный государственный стандарт дошкольного образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.10. 2013 No1155 (с последующими изменениями)

- Указ Президента РФ от 02.03.2018 No 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».

- Указ Президента РФ от 07.05.2018 No 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

-. Приказ Министерства образования и науки России от 18.04.2013 No 291 (ред. от 18.08.2016) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 No 28785).

-. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 No 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта „Образование“ (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта „Молодые профессионалы“ (повышение конкурентоспособности профессионального образования)).

- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 No 16).

- Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 No 16).

- Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 No 16.

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Нормативные акты, методические рекомендации Министерство образования Сахалинской области (МОСО), Института Развития Образования Сахалинской области ГБОУ ДПО «ИРОСО», ГБУ «РЦОКОСО»

1.2. Настоящее положение регулирует порядок организации

педагогического наставничества в образовательных организациях

Ногликского района. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную

работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых компетенций для осуществления педагогической деятельности.

1.3. Настоящее положение:

- определяет цель и задачи наставничества;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ОО и его эффективности.

1.4. Участниками системы наставничества в ОО являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый);
- руководитель ОО
- куратор наставнической деятельности в ОО
- родители (законные представители) обучающихся;
- представители образовательных организаций, профессиональных объединений психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

1.5. Настоящее положение определяет порядок осуществления наставничества в образовательных организациях и условия стимулирования педагогов ОО, осуществляющих наставничество (далее – наставник), с учетом оценки результативности их деятельности.

Наставничество осуществляется лицами, имеющими опыт педагогической работы более 5 лет, в целях содействию профессиональному развитию молодых педагогов

2. Основные понятия:

2.1. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество в образовательной организации является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров.

2.2. Наставник – опытный педагог (учитель, воспитатель.), обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый к передаче знаний, умений, навыков и личного опыта.

2.3. Молодой специалист – начинающий педагог (учитель, воспитатель, и др.), имеющий опыт работы менее 3 лет, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих педагогических навыков и умений.

2.5. Наставничество предполагает повышение профессиональной педагогической компетентности молодого специалиста под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления (сопровождения) в течение 1-3 лет.

2.6. Форма наставничества:

- способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданных обстоятельствах ролевой ситуации, определяемой

основной деятельностью и позицией участников.

2.7. Виды наставничества:

- коучинг, репетиторство, менторство и собственно наставничество.

2.8. Программа наставничества:

– комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.9. Наставляемый молодой специалист – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2.10. Куратор– сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.11. Профессиональное методическое объединение – группа определенным образом организованных людей, регулярно общающихся с целью обмена опытом и практиками, получения новых знаний и подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач.

3. Цель, виды и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества является:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки,

– формирование положительного отношения у молодого специалиста к педагогическому труду;

– оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию;

– содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации;

– создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной педагогической компетентности.

3.2. Виды наставничества:

а) наставник-консультант – активный, опытный педагог, профессионально успешный (победитель конкурсов профессионального мастерства и др.), занимающийся общественной работой, имеющий авторитет в образовательной организации. Наставник-консультант сопровождает профессиональную самореализацию молодого педагога.

б) наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, способный осуществить комплексное методическое сопровождение молодого специалиста.

Функции наставника-предметника и наставника-консультанта могут выполняться одним или несколькими педагогами образовательной организации.

3.2.1. Задачи наставника-консультанта:

– согласовать с молодым специалистом индивидуальный план его профессионального становления;

– создать условия для профессионального роста молодого специалиста, его созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе; – объяснять систему

- поощрения как внешнюю (материальную), так и внутреннюю (оценка результатов труда, признание со стороны коллег);
- содействовать укреплению и повышению престижа), важности и нужности педагогической деятельности в глазах молодых специалистов;
  - содействовать адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению обязанностей педагога.
  - обеспечивать возможность для создания ситуации успеха.

### 3.2.2. Задачи наставника-предметника:

- согласовать с молодым специалистом индивидуальный план его профессионального сопровождения;
- сопровождать подготовку молодого учителя к урокам;
- информировать о системе оценки качества;
- осуществлять комплексное методическое сопровождение формирования и совершенствования блоков профессиональных компетенций педагога:
- формировать у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

### 3.2.3 Функции наставника:

#### 3.2.3.1 Социально-психологическая:

- создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому специалисту в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями;
- ознакомление с корпоративными традициями, приобщение к общественной жизни, вовлечение в мероприятия образовательной организации;
- оказание помощи молодым специалистам в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укреплении стремления к лучшим результатам;
- оптимизация процесса адаптации молодого специалиста, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;
- раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, привлечение его к экспериментальной, инновационной деятельности в школе.

#### 3.2.3.2 Учебно-дидактическая:

- оказание помощи молодому специалисту в овладении профессией;
- содействие формированию у молодого специалиста умений и навыков педагогического труда;
- закрепление интереса к обучающемуся как к главному объекту педагогической деятельности;
- осуществление руководства приобретением практических навыков молодым специалистом при:
  - формировании молодым специалистом собственной системы работы с обучающимися;
  - использовании им новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы;
  - формировании организаторских, управленческих умений у молодого специалиста;
- осуществлении индивидуальной работы с обучающимися и их родителями;
- взаимодействии со всеми структурными подразделениями образовательной организации;
- содействие в создании для молодого специалиста необходимых

условий труда для развития его творческих способностей и профессионального роста.

#### 4. Организационные основы наставничества

4.1. Назначение наставника производится по рекомендации методического совета образовательной организации при согласовании с заместителем директора, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста. Наставничество закрепляется приказом руководителя, с указанием срока наставничества (от одного года).

4.2. Временные рамки наставничества:

- для молодых специалистов — через 1 месяц после начала работы;
- для студентов-практикантов — через 1 день после начала работы, на установленный срок практики;

4.3. Наставник утверждается на заседании методического (педагогического) совета образовательной организации по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- положительный опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

4.4. В качестве коллективного наставника может выступать часть педагогического коллектива, учителя, имеющие стаж работы в образовательной организации не менее 5-х лет и стремление оказывать помощь и поддержку молодым учителям.

4.5. Наставник может сопровождать одновременно не более двух молодых специалистов.

4.6. Назначение и замена (завершение полномочий) наставника производится приказом руководителя в случаях:

- на основании личного заявления молодого специалиста или наставника;
- длительного отсутствия наставника по причине болезни, длительного отпуска сроком до одного года, командировки, обучения и иным причинам;
- увольнения наставника или молодого специалиста;
- перевода на другую работу наставника или молодого специалиста;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

4.7. Руководитель образовательной организации поощряет работников, добросовестно исполняющих функции по наставничеству в соответствии со ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором и положением об оплате труда работников образовательной организации.

#### 5. Обязанности наставника.

5.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2. Находиться в постоянном взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с категорией

начинающих педагогов (предметные объединения, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет).

5.3. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

5.4. Представлять отчет о работе наставника (не реже 2-х раз в год).

5.5. Наставник-предметник обязан:

- разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план его профессионального сопровождения формирования и развития у молодого специалиста четырех блоков профессиональных компетенций;
- сопровождать подготовку молодого специалиста к осуществлению трудовых действий, как подготовка к учебным занятиям, внеклассным мероприятиям;
- проводить разработку тематического и поурочного планирования;
- проводить все виды анализа урока;
- организовать взаимопосещение занятий (наставник – молодой специалист – опытные педагоги).

5.6. Наставник-консультант обязан:

- разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план его профессионального становления; саморазвития у молодого специалиста четырех блоков профессиональных компетенций;
- осуществлять включение молодого специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т. ч. и на личном примере;
- объяснять систему поощрения как внешнюю (материальную), так и внутреннюю (оценка результатов труда, признание со стороны коллег);
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для начинающих педагогов различных уровней (слеты, конференции, форумы и др.);
- рекомендовать участие в профессиональных конкурсах.

6. Права наставника:

- привлекать с согласия курирующего заместителя руководителя, других работников образовательной организации для оказания помощи молодому специалисту.
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.
- . рекомендовать молодого специалиста для поощрения.

7. Обязанности молодого специалиста

- изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иные федеральные законы и нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность.
- . выполнять индивидуальный план профессионального сопровождения в сроки, определенные данным локальным актом и приказом руководителя.
- . постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- учиться у наставника передовым методам и формам работы,



правильно строить свои взаимоотношения с ним.

- повышать свой образовательный и культурный уровень.
- своевременно отчитываться о выполнении индивидуального плана педагогического сопровождения.

#### 8. Права молодого специалиста.

- вносить на рассмотрение курирующего заместителя директора и (или) методического совета предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- защищать свои профессиональные честь и достоинство.
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- изучать деятельность иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
- систематически повышать свой профессиональный уровень.

#### 9. Гарантии и льготы молодым специалистам.

9.1. Гарантии и льготы устанавливаемые государством и региональными властями, призваны стимулировать трудоустройство выпускников начальных, средних и высших учебных заведений в государственные и муниципальные организации.

9.2. В законодательстве подробно не раскрыто понятия «молодой специалист», тем не менее данное определение встречается достаточно часто в нормативных правовых актах, которые устанавливают трудовые отношения молодых педагогов.

В Трудовом кодексе Российской Федерации есть разъяснения о лице, которое завершило обучение в учреждении, получившем государственную аккредитацию, и устроившееся впервые на работу по специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (ст. 70).

Лица, получающие второе и последующее образование, не относятся к данной категории и не могут претендовать на гарантии и льготы молодым специалистам.

9.3. Для присвоения статуса молодого специалиста необходимо наличие возраста до 35 лет, а также начало педагогической деятельности не позднее одного года со дня получения диплома соответствующего уровня

Статус действует в течение 3 лет с момента заключения трудового договора и повторно не присваивается.

В исключительных случаях статус молодого специалиста может быть продлен до шести лет:

- при прохождении срочной воинской или альтернативной службы;
- обучении в очной аспирантуре;
- нахождении в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.

#### 9.4. Гарантии и льготы на федеральном уровне

На законодательном уровне к общим гарантиям в соответствии с ТК РФ отнесены те, которые предоставляются при приеме на работу, при переводе на другую работу, по оплате труда (ст. 165). А также всем педагогическим работникам предоставляются гарантии, предусмотренные главой 52 ТК РФ.

В статье 47 ФЗ «Об образовании в РФ» идет речь о правах и свободах педагогов, о гарантии их реализации.

9.4.1. Одной из гарантий, установленных на федеральном уровне, является отсутствие испытательного срока при приеме на работу, если молодой специалист впервые поступает на работу по полученной специальности в течение года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (ст. 70 ТК РФ).

Если работодатель нарушил требования ТК РФ, включив в трудовой договор условие об испытании, молодой педагог имеет право обратиться в суд или Федеральную службу по труду и занятости (Роструд).

Данная гарантия не распространяется на следующих лиц:

- выпускника образовательного учреждения, не имеющего государственную аккредитацию;

- выпускника образовательного учреждения, поступающего на работу впервые, но не по своей специальности;

- выпускника образовательного учреждения, поступающего на работу по полученной специальности спустя год после окончания ВУЗ.

Молодым специалистам, проживающим и работающим в сельской местности выплачивается 25 % надбавка;

9.6. Гарантии и льготы на региональном и местном уровнях:

- меры по поддержке молодых специалистов устанавливаются региональными властями внутренними законодательными актами.

К таким мерам можно отнести:

- льготы педагогам по жилищно-коммунальным услугам обязаны соответствовать требованиям, установленным ФЗ «Об образовании в РФ», в частности п. 5 ст. 55. -40% к заработной плате в течении трёх лет, при первичном трудоустройстве после окончания учебного заведения;

Если молодой работник захочет уволиться по статье 80 ТК РФ, то ему придется вернуть полученные средства. Предоставляемая поддержка молодым специалистам может иметь материальный и нематериальный характер.

.10. Руководство совместной работой молодого специалиста и наставника.

10.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя руководителя, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности.

10.2. Заместитель директора, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности, обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;

- посещать отдельные занятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

- организовать творческую группу наставников и осуществлять их обучение современным формам и методам обучения, основам педагогики и психологии, оказывать методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- вносить предложения о применении мер поощрения наставников.

10.3. Председатель методического (педагогического) совета обязан:

- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом, регламентирующим организацию наставничества;

- осуществлять систематический контроль работы наставника;

- заслушать и утвердить на заседании методического (педагогического)

совета отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю руководителя, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности.

11. Документы, регламентирующие деятельность наставника.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- локальный нормативный акт, регламентирующий организацию наставничества;
- приказ руководителя образовательной организации;
- планы работы и протоколы заседаний методического (педагогического) совета образовательной организации;
- методические рекомендации или обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- индивидуальный план профессионального становления молодого специалиста (для наставника-консультанта);
- индивидуальный план профессионального сопровождения наставником молодого специалиста (для наставника-предметника).