

Муниципальное учреждение  
Управление образования администрации Вешкаймского района  
Ульяновской области

ПРИКАЗ

29.12.2018

№ 529

р.п. Вешкайма

Об утверждении Положения о наставничестве и Положения об адаптации молодых специалистов в образовательных организациях муниципального образования «Вешкаймский район»

В целях организации и развития института наставничества в образовательных учреждениях муниципального образования «Вешкаймский район» и на основании Распоряжения Министерства Ульяновской области от 18.11.2010 года № 4634 «Об утверждении Положения о наставничестве и Положения об адаптации молодых специалистов в государственных и муниципальных образовательных учреждениях Ульяновской области», приказываю:

1. Утвердить Положение о наставничестве на территории МО «Вешкаймский район» Ульяновской области (Приложение 1).
2. Утвердить Положение об адаптации молодых специалистов на территории муниципального образования «Вешкаймский район» Ульяновской области (Приложение 2).
3. Контроль за исполнением приказа возложить на Халыгову О.А., специалиста по методической работе Управления образования.

Начальник Управления образования



Т.Н. Архипова

**Положение о наставничестве в образовательных организациях  
МО «Вешкаймский район»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях организации и развития института наставничества в образовательных учреждениях МО «Вешкаймский район» (далее наставничество).

1.2. Наставничество направлено на организацию индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1.3. Наставничество - необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов образовательных учреждений МО «Вешкаймский район» (далее - молодые специалисты).

1.4. Педагог-наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.5. Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений в области предметной специализации и методики преподавания.

1.6. Правовой основой наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования и науки Российской Федерации, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

## 2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Целью наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование кадрового потенциала.

2.2. Основными задачами наставничества являются: привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении; ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

## 3. ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

3.1. Педагог-наставник обязан:

- Помогать молодому специалисту последовательно и грамотно овладевать своей специальностью, профессией;
- Прививать чувство ответственности за выполненную работу;
- Знакомить молодого специалиста с традициями и приобщать к общественной жизни учреждения;
- Вести учет проделанной работы и изменений в трудовой жизни своего подопечного в дневнике;
- Всесторонне изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к работе, коллективу;
- Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу учебного учреждения, ученикам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- Знакомить молодого специалиста со школой;
- Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста;
- Обеспечить качество оказываемых методических услуг молодому специалисту;
- Активно использовать механизм морального и материального поощрения молодого педагога, создавая ему «ситуацию успеха»;
- Регулярно анализировать собственную управленческую деятельность и деятельность молодого специалиста.

#### **4. ПРАВА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА**

Педагог-наставник имеет право:

- Ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого специалиста;
- Ходатайствовать перед квалификационной комиссией о поощрении;
- Ходатайствовать перед аттестационной комиссией - о присвоении молодому специалисту более высокой категории по должности;
- Подключать с согласия методиста (зам. директора по УВР, руководителя методического объединения) других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

## 5.ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

5.1. Для организации наставничества может быть создан орган общественного самоуправления – Центр наставничества, действующий на основании Положения о Центре.

5.2. Координация деятельности наставничества и контроль за деятельностью педагогов-наставников в муниципальных образованиях осуществляется органами управления образованием муниципальных образований Ульяновской области.

5.3.Координацию деятельности наставничества на территории Ульяновской области и научно-методическое сопровождение наставничества осуществляется Ульяновским институтом повышения квалификации работников образования.

5.4.Молодой специалист повышает свою профессиональную квалификацию по плану профессионального становления под непосредственным руководством педагога-наставника

5.5. Педагог-наставник должен иметь: высокий уровень профессиональной подготовки; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; опыт воспитательной и методической работы; стабильные результаты в работе; богатый жизненный опыт; способность и готовность делиться профессиональным опытом; стаж педагогической деятельности более 10 лет.

5.6. Назначение производится при обоюдном согласии педагога- наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

5.7. Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является выполнение молодым учителем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

**Положение об адаптации молодых специалистов  
в МО «Вешкаймский район»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях оказания всесторонней (правовой, социальной, психологической, педагогической, методической, правовой и др.) помощи при адаптации молодого специалиста.

1.2. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении предусматривает: создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога; оказание молодому специалисту всесторонней (правовой, социальной, психологической, педагогической, методической, правовой и др.) ненавязчивой помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы, привлечение специалистов разного профиля к оказанию этой помощи; привлечение педагога к решению задач развития образовательного учреждения, реализации программ, проектов и т.п. на основе сотрудничества и педагогического сотворчества; обеспечение разноплановой и более объективной экспертизы его профессиональной деятельности; обеспечение условий для формирования и развития профессиональной компетентности в интересах школы и запросов, интересов, потребностей самого молодого специалиста.

1.3. Адаптация молодого специалиста в образовательном учреждении включает в себя: актуализацию "сильных сторон" деятельности педагога и спокойное преодоление "проблемных ситуаций", возникающих в его профессиональной деятельности; анонимность разрешения "проблемных ситуаций", возникающих в профессиональной деятельности молодого специалиста, непубличном характере решения проблем и публичном характере представления достижений; создание условий для наиболее полной реализации педагогом его профессиональных возможностей, создание различных "ситуаций успеха"; активное использование механизмов морального и материального поощрения молодого специалиста.

## II. ОРГАНИЗАЦИЯ, РУКОВОДСТВО И СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

### 2.1. Периоды адаптации:

1 период - "самоактуализация». Молодой специалист в сотрудничестве с коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями) составляет индивидуальный план своей педагогической деятельности, в котором определяет основной набор дополнительных форм саморазвития, разрабатывает систему стимулов, являющихся основой для осознанного самоопределения;

2 период - "самопознание". Молодой специалист познает себя, свои возможности в определенных формах и видах деятельности - разнообразные диагностики, консультации, "контрольные срезы", обеспечивающие оценку и самооценку успешной работы: - собеседования с директором, заместителем директора школы, педагогом-наставником, - выступления на заседаниях педагогического совета, методического объединения, - проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, позволяющих познать себя в нестандартных ситуациях;

3 период - "самоутверждение". Молодой педагог должен утвердиться среди своих коллег, учащихся (воспитанников), родителей и общественности. Основная задача педагога-наставника, администрации образовательного учреждения - помочь молодому специалисту сориентироваться в сфере педагогической деятельности, увидеть интерес к определённому направлению учебно-воспитательной, развивающей деятельности и мотивировать молодого педагога на участие в семинарах, фестивалях, "круглых столах", конференциях, проводимых в образовательном учреждении и на муниципальном уровне.

4 период - "самореализация". На этом этапе молодой специалист реализует свои знания, способности, профессиональную компетентность через активное участие - в школьных и муниципальных организационно-педагогических, предметных мероприятиях, - организацию обратной связи "молодой специалист - руководитель, педагоги - учащиеся - родители" в нестандартных формах общения с различными категориями субъектов образовательного процесса, в которых молодой педагог проявит свои психолого-педагогические, социально-культурные способности, профессиональный творческий потенциал, что будет способствовать более успешной адаптации и самореализации.

2.2. В образовательном учреждении могут проводиться следующие мероприятия по методическому сопровождению молодого специалиста: проведение анкетирования, встреч, собеседований, "круглых столов" по

выявлению профессиональных, бытовых затруднений, правовых основ взаимодействия молодого специалиста с работодателем; посещение молодым специалистом уроков, занятий, мероприятий у опытных коллег с целью знакомства с опытом учебно-воспитательной, социально-педагогической и организационно-управленческой деятельности опытных учителей, классных руководителей, руководства школы и других образовательных учреждений района через: семинары, занятия методических объединений, печатную и мультимедийную продукцию, самообразование; участие в организационно-педагогических и методических мероприятиях по обмену опытом, разрешению проблем (семинарах, "круглых столах", педагогических чтениях, конференциях) на муниципальном и региональном уровнях; освоение и применение современных информационных, в т.ч. компьютерных, технологий на уроках, во внеурочной деятельности; участие в коммуникативных психолого-педагогических тренингах, диагностике педагогических затруднений; посещение педагогом – наставником, администрацией школы уроков, занятий, мероприятий у молодого специалиста с целью оказания методической помощи; информирование молодого специалиста об изменениях в учебно- воспитательном процессе; индивидуальные тематические консультации и практикумы по: -нормативно-правовому обеспечению учебно-воспитательного процесса (разработке тематического плана, конструированию и структурированию урока; - поурочного плана, требованиям по оцениванию устных ответов и письменных работ обучающихся, нормам выставления отметок в тетрадях); - ведению школьной документации – классного журнала, дневников обучающихся; -плану самообразования – профессиональному становлению, саморазвитию и обобщению с собственного педагогического опыта, определению перспектив развития и коррекции образовательных программ.

### **III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

3.1. Молодой специалист имеет право:

- отказаться от методического сопровождения педагога-наставника;
- вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения; -повышать квалификацию удобным для себя способом.

3.2. Молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности образовательного учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- 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;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед педагогом-наставником и педагогическим советом.

#### **IV.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Ответственность за организацию и содержание деятельности по адаптации молодого специалиста в МОУ возлагается на:

- заместителя директора по учебно-воспитательной работе;
- при его отсутствии - на директора школы.

