

# ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ УЯРСКОГО РАЙОНА

П Р И К А З № 152

г. Уяр

12.09.2022 г.

«Об утверждении положения о наставничестве  
в муниципальной системе образования»

В целях повышения эффективности наставничества в муниципальной системе образования, ПРИКАЗЫВАЮ:

1.

Утвердить положение о наставничестве в муниципальной системе образования (приложение 1).

2.

Ведущему специалисту отдела образования администрации Уярского района Васильевой И.С. обеспечить работу по организации наставничества на муниципальном уровне.

3.

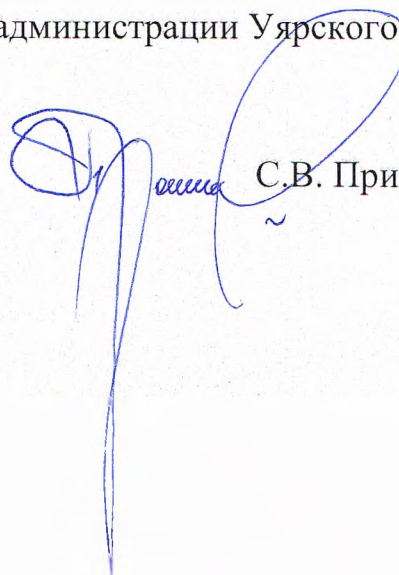
Руководителям муниципальных образовательных организаций принять положение о наставничестве на уровне образовательного учреждения. Закрепить за молодыми специалистами наставников согласно положению.

4.

Контроль за исполнением приказа возложить на Васильеву И.С., ведущего специалиста отдела образования администрации Уярского района.



Руководитель Отдела образования  
администрации Уярского района

  
С.В. Приходькина

## ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в муниципальной системе образования

### 1 .ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее Положение о наставничестве в муниципальной системе образования Уярского района (далее - Положение) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников муниципальных образовательных организаций (далее МОО).

1.2.В настоящем Положении используются следующие понятия:

**Наставничество** - форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

**Наставник** - высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

1.3.К молодым педагогическим работникам относятся следующие категории сотрудников МОО:

-впервые принятые педагоги (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;

-выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;

выпускники непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившие очное, заочное или вечернее обучение и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;

-педагоги, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является введение в педагогическую профессию, закрепление педагогических работников в МОО.

2.2. Задачи:

-оказать помощь молодому педагогическому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта;

-вовлечь молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь МОО с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;

-адаптировать молодого педагогического работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в МОО;

-формировать нравственные принципы, чувство долга и ответственности, уважение к профессии и добросовестное отношение к трудовой деятельности;

-обеспечить повышение профессионального мастерства и квалификации молодых педагогических работников, постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

## 3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество устанавливается для принятого на работу молодого педагогического работника. Наставничество может осуществляться как на уровне МОО, так и муниципальном уровне (для работников узких специальностей). Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается на методическом совете соответствующего уровня (далее НМС). НМС рассматривает и утверждает индивидуальную программу наставничества. По решению НМС руководитель издается приказ о назначении наставника сроком на 1 год. Руководство деятельностью наставников осуществляет: на муниципальном уровне – ведущий специалист отдела образования администрации Уярского района, курирующий работу с молодыми педагогами; на уровне МОО - заместитель руководителя МОО по учебно-методической работе и руководитель методического объединения, в котором работает молодой педагогический работник.

3.2. В муниципальной системе образования могут применяться формы наставничества:

-индивидуальное наставничество - наиболее распространенная форма,

при которой за наставником закрепляется один молодой педагогический работник;

-групповое наставничество, при котором наставник руководит группой молодых педагогических работников;

-коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым педагогическим работником осуществляет коллектив (группа опытных педагогических работников);

-коллективно-групповое наставничество, при котором наставничество коллектива (группа опытных педагогических работников) осуществляется над группой молодых педагогических работников.

3.3. Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым педагогическим работником разрабатывает индивидуальную программу наставничества.

3.4. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого педагогического работника в соответствии с индивидуальной программой наставничества.

3.5. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет на НМС.

3.6. Замена наставника производится в случаях:

-увольнения наставника;

-перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;

-привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

-психологической несовместимости наставника и молодого педагогического работника.

## 4. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

### 4.1. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный педагогический работник, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

### 4.2. Наставник обязан:

-разработать совместно с молодым педагогическим работником программу наставничества;

-ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами

деятельности МОО, условиями труда, основами корпоративной культуры;

- ознакомить с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

- проводить необходимое обучение и курировать выполняемую работу молодого педагогического работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- присутствовать на уроках и внеурочных мероприятиях, проводимых молодым педагогическим работником, с последующим анализом занятия не реже 2 раз в месяц;

- приглашать молодого педагогического работника на свои уроки и внеурочные мероприятия;

- способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;

- личным примером развивать положительные качества молодого педагогического работника, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагогического работника, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого педагогического работника.

43..Наставник имеет право:

- осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника в определенные сроки;

- требовать от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;

- ходатайствовать перед руководством МОО о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, вносить предложения в профсоюзные органы, руководителю МОУ о поощрении молодого педагогического работника, увеличении размера заработной платы, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- с согласия руководителя МОО привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других педагогических работников; - участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

#### 4.4. Ответственность наставника:

-наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в МОО.

4.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника в МОО.

### 5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

#### 5.1. Молодой педагогический работник имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации в МОО;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- выходить с ходатайством о смене наставника.

#### 5.2. Молодой педагогический работник обязан:

- знать нормативные акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, особенности деятельности МОУ, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;
- исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.