

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ  
МО «АЛДАНСКИЙ РАЙОН»

678901, Республика Саха (Якутия) г. Алдан, Ленина, 9 тел. (41145) 3-16-63  
Факс: (41145) 3-15-08, e-mail muoan@bk.ru; сайт: <http://departamentar.ucoz.ru>

18.03.2020 год

ПРИКАЗ

№01-07/152

Алдан

Об утверждении Плана работы с молодыми специалистами и  
Положения о наставничестве и молодых специалистах

Согласно плану работы МКУ «Департамент образования»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить План работы с молодыми специалистами на 2020-2022 гг.
2. Утвердить Положение о Наставничестве и молодых специалистах.
3. Руководителям образовательных организаций ознакомить педагогические коллективы с данными документами и принять в работу
4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Начальник МКУ «Департамент образования  
МО «Алданский район»

Е.И.Хрущ

С приказом ознакомлен \_\_\_\_\_

Подпись

Расшифровка подписи

« \_\_\_\_\_ »

2020 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ

### 1. Общие положения

1.1. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – выпускник, получивший среднее специальное или высшее образование по дневной форме обучения и пришедший на работу.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания предметной специализации и методики преподавания.

### 2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональной адаптации и профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- ✓ привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в учреждении образования;
- ✓ ускорение процесса профессиональной адаптации педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- ✓ адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения образования и правил поведения в учреждении образования, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

### 3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя учреждения образования.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора, руководители предметных методических объединений, в которых организуется наставничество, или старший воспитатель.

3.3. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников учреждения образования:

- ✓ впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждениях образования;
- ✓ выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в учреждения образования;
- ✓ определить 3 уровня подготовленности молодых специалистов

Стаж педагога	До 1 года	До 2 лет	До 3 лет
Этап	Теоретический (адаптационный)	Теоретико-апробационный (проектировочный)	Апробационный (контрольно-оценочный)

3.4. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка дается во время промежуточного и итогового контроля.

### 4. Обязанности наставника:

- ✓ знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные и локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- ✓ разрабатывать перспективный план и план работы на учебный год по работе с молодым специалистом;
- ✓ совместно с молодым специалистом разрабатывать план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- ✓ вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- ✓ проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом уроков/занятий и внеурочных мероприятий;
- ✓ мероприятий, выполнение плана профессионального становления;
- ✓ оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- ✓ личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в учреждении образования, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- ✓ 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 отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### 5. Обязанности молодого специалиста:

5.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании методического совета и утверждается приказом руководителя учреждения образования.

5.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- ✓ изучать нормативную документацию, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения образования, функциональные обязанности по занимаемой должности;
- ✓ составлять и выполнять план профессионального становления;
- ✓ 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 профессиональный и культурный уровень;
- ✓ отчитываться о своей работе перед наставником.

#### 6. Руководство работой наставника и молодого специалиста

6.1. Организация работы наставников и контроль за их деятельностью возлагается на заместителя директора учреждения образования или старшего воспитателя.

6.2. Заместитель директора, старший воспитатель обязаны:

- ✓ представить назначенного молодого специалиста педагогам учреждения образования, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- ✓ создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закреплённым за ним наставником;
- ✓ посетить отдельные уроки/занятия и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- ✓ организовать обучение наставников передовым формам и методам работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- ✓ изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- ✓ определить меры поощрения наставников;
- ✓ провести мониторинг, педагогическую диагностику в начале и в конце года (приложение №1, №2);

6.3. Администрация образовательного учреждения подаёт сводную информацию в МКУ «Департамент образования» согласно форме №1 и приложению №2

Форма №1

#### Список молодых специалистов по уровням подготовленности и их наставников

№	ФИО молодого специалиста	Предмет	Уровень подготовленности	Стаж	ФИО наставника/должность	Категория
1			1 уровень – теоретический (адаптационный)			
2			2 уровень – теоретическо – апробационный (проектировочный)			
3			3 уровень – апробационный (контрольно - оценочный)			

**Примерная анкета  
диагностики профессиональных затруднений молодого учителя**

№п/п	Название диагностируемой позиции	Знаю и не испытываю затруднений	Необходимо повторение	Необходима практическая помощь
1.	<b>Испытываю проблемы:</b>			
1.1	Конструирование урока			
1.2	Знание этапов урока			
1.3	Типология уроков			
1.4	Технологии, методы, средства и формы обучения			
1.5	Анализ, самоанализ урока			
1.6	Смешанное обучение			
2.	<b>Есть затруднения:</b>			
2.1	Знание образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности учащихся с разным уровнем развития, нормативной базы			
2.2	Подготовка учащихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам			
2.3.	Подготовка учащихся к научно-исследовательской работе			
2.4	Знание психолого-возрастных особенностей учащихся с разным уровнем развития, в том числе с детьми с ОВЗ			
2.5	Знание эффективных методик и технологий взаимодействия с учащимися с разным уровнем развития			
2.6	Умение использовать технические средства обучения, компьютерные технологии в учебном процессе			
2.7	Дифференцированный подход в обучении			
2.8	Современные педагогические технологии			
2.9	Психолого-педагогическая характеристика класса			
2.10	Проведение мероприятий, направленных на расширение культурного кругозора и укрепления здоровья учащихся			
2.11	Поведение учителя в ситуациях, когда дети замечают допущенную им ошибку.			
2.12	План самообразования			
3.	<b>Хотелось бы:</b>			
3.1	послушать:			
3.2	изучить:			
3.3	обсудить:			
3.4	увидеть:			
3.5	попробовать:			

На основании анализа диагностики профессиональных затруднений молодого учителя необходимо составить индивидуальную карту компетенций молодого учителя и определить уровень сформированности компетенций. На основании данной карты можно проводить промежуточный и итоговый анализ сформированности компетенций молодого учителя.

## Карта компетенций молодого учителя

№ п/п	Наименование компетенций	Оптимальный уровень 10 - 9 баллов	Достаточный уровень 8 – 7 баллов	Критический уровень 6 - 5 баллов
1.	Социально-психологическая	Сформирована гуманистическая позиция позитивной направленности на педагогическую деятельность, общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога. Учитель готов решать профессиональные задачи. Имеются теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов личности.	Сформирована гуманистическая позиция позитивной и направленной на педагогическую деятельность, общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога. Учитель решает профессиональные задачи с помощью руководителей учреждения.	Сформирована гуманистическая позиция позитивной направленности на педагогическую деятельность, общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога. Учитель не умеет самостоятельно решать профессиональные задачи.
2.	Организационная	Умеет мотивировать учащихся, включая их в разнообразные виды деятельности, позволяющие наработать им требуемые компетенции.	Учитель испытывает затруднения в мотивировании обучающихся.	Учитель не создаёт условий для формирования компетенций.
3.	Коммуникативная	Учитель умеет строить общение, предупреждая конфликты. На уроках практически не возникают проблемы в поведении учеников. Учитель умеет формулировать свою точку зрения, обсуждать, приводить аргументы, высказывать идеи, необходимые для достижения дискуссии. Умеет писать тексты разного вида: отчеты, эссе, рефераты, проекты, программы, короткие статьи на заданную тему, а также заявления, пояснительные записки, деловые письма, рецензии т.п. Умеет вести занятия в режиме диалога и дискуссии, создавая атмосферу, в которой учащиеся хотели бы высказывать свои сомнения, мнения и точки зрения на обсуждаемый предмет, дискутируя не только между собой, но и с учителем, принимая, что своя собственная точка зрения может быть также подвержена сомнению и критике.	Учитель строит общение с учениками на директивном уровне менторским тоном. Испытывает затруднения в формулировании своей точки зрения, в написании документов	Учитель не уделяет внимания стилю общения и поведению учеников. Дисциплина учеников неудовлетворительная. На уроках не используется метод дискуссии.
4.	Управленческая	Учитель владеет технологией самоанализа, умеет анализировать уроки своих коллег. Умеет спроектировать, реализовать и проанализировать результативность учебной деятельности ученика	Учитель испытывает затруднение при целеполагании, но может анализировать свою деятельность, корректировать цели и условия учебного процесса.	Учитель практически не использует принцип планирования от конечной цели. Самоанализ чаще всего строится на эмоциях и ощущениях.
5.	Рефлексивная	Учитель может самостоятельно подготовить описание опыта, провести мастер-класс, оформить статью, доклад, осуществлять рефлексию своего выступления, выделяя его сильные и слабые стороны относительно поставленной цели. Умеет ориентировать обучающихся на постоянное саморазвитие. Умеет обобщить свою работу.	Учитель способен самостоятельно описать свой опыт, но для систематизации, структурирования, обобщения и выводов требует помощи.	Учитель практически не может описать свою работу так, чтобы коллеги могли воспользоваться его опытом.

6.	<b>Информационно-коммуникативная</b>	Учитель владеет основами ИКТ и дистанционными и интернет-технологиями для потребностей учебного процесса. Умеет использовать подходящую дополнительную литературу для того, чтобы понять сложные причинно-следственные связи и получить информацию из текста или изображения (например, обратиться к базам данных, к другим текстам, к коллегам).	Учитель находится на начальном этапе становления информационно-коммуникативной грамотности. Имеет начальные навыки и умения.	Учитель практически не знает содержание ИКТ и интернет-технологий и не использует их в учебном процессе.
7.	<b>Проектная</b>	Умеет анализировать свои возможности, сильные и слабые стороны в реализации проектной идеи, соотнося их с внешней ситуацией. Умеет разработать проект в соответствии с общей схемой проектирования, руководить его реализацией или участвовать в его реализации, решая частную задачу, подвести итоги реализации проекта и представить их в публичном выступлении. Умеет организовывать и сопровождать учебно-исследовательскую и проектную деятельность обучающихся, выполнение ими индивидуальных проектов.	Учитель испытывает затруднения в разработке проектов, в руководстве деятельностью по их реализации.	Учитель не умеет организовывать и сопровождать учебно-исследовательскую и проектную деятельность обучающихся, выполнение ими индивидуальных проектов. Требуется обучение по данному направлению деятельности.
8.	<b>Методическая</b>	Умеет анализировать урок. Умеет грамотно отбирать и применять в образовательном процессе методы, приёмы и формы обучения. Владеет методической терминологией. Знает педагогические технологии. Умеет грамотно решать методические задачи. Получает знания через самообразование для осуществления инновационной деятельности. Умеет учить применять знания в ситуациях, близких к повседневной жизни, а также в работе с информацией, представленной в различной форме.	Урок анализирует с ошибками. Учитель работает по шаблону, испытывает затруднения в отборе методов обучения. Методические задачи решает с ошибками.	Испытывает затруднения в анализе урока. Методы и формы обучения знает слабо. Ученики испытывают затруднения в применении знаний в ситуациях, близких к повседневной жизни, а также в работе с информацией, представленной в различной форме, характерной для средств массовой информации.
9.	<b>Предметная</b>	Имеет хорошие фактические знания по преподаваемому предмету. Приводит яркие примеры, раскрывающие понятия, сравнивает, противопоставляет, классифицирует или использует наглядные представления и модели, связывает, соотносит, находит решения и приводит объяснения. Устанавливает причинно-следственные связи, анализирует и объясняет различные явления, планирует исследование, формулирует гипотезы или предположения, решает нестандартные задачи и др.	Учитель допускает фактические ошибки по преподаваемому предмету. Устанавливает причинно-следственные связи, анализирует и объясняет различные явления, планирует исследование, формулирует гипотезы или предположения с помощью зам. директора, руководителя методического объединения.	Учитель имеет слабые знания по преподаваемому предмету.
10.	<b>Общекультурная</b>	Имеет знания в области национальной, общечеловеческой культуры; Умеет быть толерантным к разным этнокультурам. Учитель ориентируется в пространстве культуры, включающей в себя национальную и общечеловеческую культуру, духовно-нравственные основы семейных, социальных явлений и традиций. Осознаёт важность культурного многообразия для самореализации личности. Создаёт условия для воспитания позитивного отношения к культурным различиям.	Учитель испытывает затруднения в воспитании толерантного отношения к разным этнокультурам, в создании условий для воспитания позитивного отношения к культурным различиям	Учитель не умеет быть толерантным к разным этнокультурам, не создаёт условия для воспитания позитивного отношения к культурным различиям.