

МКУ «КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ Г. УЛАН-УДЭ»  
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 17»  
(МАОУ СОШ)

**ПРИКАЗ**

29.11.2021 г.

№ 306/н

г. Улан-Удэ

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года «Об образовании Российской Федерации», с национальным проектом «Образование», федеральным проектом «Учитель будущего» на основе Программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия» ГАУ ДПО «БРИОП», приказа Комитета по образованию Администрации г. Улан-Удэ от 18 июня 2021 года № 596

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

I. Заместителю директора по научно-методической работе Шираповой И.А.:

1. Подготовить и предоставить на утверждение положение и программу о наставничестве в МАОУ «СОШ № 17» на 2021 – 2022 учебный год до 1 декабря 2021 года.

2. Обеспечить работу наставничества в соответствии с действующим законодательством.

II. Утвердить Положение и Программу о наставничестве в МАОУ «СОШ № 17» г. Улан-Удэ.

III. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

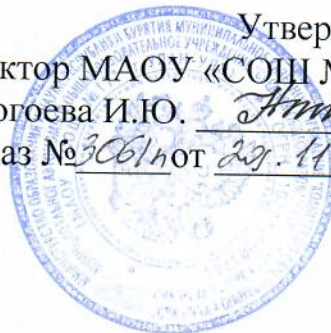
Директор



**И.Ю. НОМОГОВА**

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 17»

Утверждаю  
Директор МАОУ «СОШ № 17»  
Номогоева И.Ю. *И.Ю. Номогоева*  
Приказ № 306/н от 29.11.2021



## **Программа наставничества МАОУ «СОШ № 17»**

## Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день это не только национальный проект. Образование и сама жизнь ставят перед нами такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества в школе, подсказывают нам необходимость взаимодействия между людьми, для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов, в образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических колледжей, вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Профессиональное развитие педагогического коллектива МАОУ «СОШ № 17», включающее работу с молодыми специалистами является приоритетным направлением реализации Программы развития школы «Управление процессом достижения нового качества образования и воспитания как условие реализации ФГОС».

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа наставничества в МАОУ «СОШ № 17» по форме «учитель-учитель» призвана помочь становлению молодых педагогов и закреплению его в школе.

## Актуальность программы

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа наставничества в МАОУ «СОШ № 17» по форме «учитель-учитель» предусматривает организацию системной работы учителя –наставника с целью помощи молодому учителю (наставляемому) в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании – форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально - эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

### **Основные принципы организации наставничества:**

добровольность и целеустремленность работы наставника;  
 морально-психологическая контактируемость наставника и наставляемого;  
 личный пример наставника;  
 доброжелательность и взаимоуважение;  
 уважительное отношение к мнению наставляемого;  
 согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению наставляемого;  
 направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление наставляемого.

### **Параметры реализации программы**

Программа наставничества должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. Профессиональное самоопределение,
3. Творческая самореализация,
4. Проектирование профессиональной карьеры,
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

### **Общие положения**

**Цель программы:** организация наставничества с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении

**Задачи программы:**

обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителя в школе;

дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;

повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;

развивать творческий потенциал начинающего учителя, мотивировать его участие в инновационной деятельности;

прослеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого специалиста;

повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательно-воспитательной деятельности в школе;

создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающего специалиста.

### **Функции наставника:**

Планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, оформляет журнал наставника, формирует индивидуальный план работы с наставляемым);

консультирование молодого специалиста (ознакомливает с нормативными документами по организации педагогической деятельности, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывают рабочие программы и другие учебно-методические документы по предмету);

оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;

посещение занятий вместе с молодым специалистом у других опытных педагогов и педагогов-новаторов, их анализ.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Сроки реализации программы: 3 года

### **Организационные основы наставничества**

Школьное наставничество организуется на основании приказа директора.

Руководство деятельностью наставника осуществляет куратор, заместитель директора по научно-методической работе.

Деятельность наставника регламентируется Положением о программе наставничества в МАОУ «СОШ № 17».

### **Требования, предъявляемые к наставнику:**

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план работы с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

проводить необходимое обучение;

контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

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;

личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, 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; вести журнал наставника и периодически докладывать куратору, руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

### **Требования к молодому специалисту:**

Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, особенности деятельности школы 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 наставником, куратором, руководителем методического объединения.

### **Виды контроля работы молодого специалиста**

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в школе. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится *обзорный контроль*. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. В течение первого года работы проводится *предупредительный контроль*. Его цель – выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на *персональный контроль*, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение *фронтального контроля*, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (рабочие программы, ведение ЭКЖ и т.д.).

### **Ожидаемые результаты:**

Адаптация начинающего педагога в школе и, как результат, высокий уровень включенности в образовательную деятельность, закрепление молодого специалиста в школе;

активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;

обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

использование в работе молодого специалиста новых педагогических технологий;

рост числа методических практик молодого специалиста.

### **Организация наставничества**

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально

важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в *три этапа* в соответствии с этапами становления молодого учителя:

**адаптация** (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);

**стабилизация** (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

**преобразование** (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

### **Этап 1 (2021 – 2022 учебный год) Адаптация молодого специалиста**

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**Цель этапа** – ознакомить молодого специалиста с деятельностью МАОУ «СОШ № 17» и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение наставляемого в образовательную деятельность.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала наставничества составляет индивидуальный план работы наставника с наставляемым, в который входит этап адаптации молодого специалиста (на 3 месяца – с сентября по ноябрь).

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

#### Подготовительная часть

Перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;

подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;

составить индивидуальный план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

#### Общая часть

Предполагает *введение в должность* – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Беседы могут проводиться по следующим вопросам:

история школы и ее развитие;

наиболее важные документы школы (Устав Школы, Программа развития и т.д.);

политика в области работы с родителями;



содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками школы; техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Ознакомление молодого педагога со школой проводится по следующему алгоритму:

вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;

ознакомить с правилами внутреннего распорядка;

обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в школе;

ознакомить с организационной структурой школы;

провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;

ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;

ознакомить с требованиями к внешнему виду;

ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания спортивного зала;

предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать;

объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы школы.

Существующие правила и процедуры;

ознакомить с требованиями и стандартами образования;

ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;

ознакомить с контактными лицами вне школы;

ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования и хранения наглядных пособий.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется куратором, рабочей группой.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

Анкета, заполненная молодым специалистом;

отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;

этапы работы по адаптации молодого специалиста.

Куратор совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют индивидуальный план работы с наставляемым.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде справки об адаптации молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит куратор, в ходе которого:

сообщает молодому специалисту результаты оценки;  
обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;

при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.  
знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в портфолио молодого специалиста.

## **Этап 2 (2021 – 2023 годы)** **Профессиональное развитие молодого специалиста**

**Цель этапа** – проанализировать компетенцию молодого специалиста, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым специалистом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления педагога.

Важный момент – планирование посещения занятий молодого педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени (около 10 занятий), разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым специалистом этапа адаптации по индивидуальному плану наставник совместно с наставляемым не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития до конца второго года работы молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

самообразование; наставничество; участие в профессиональных конкурсах; участие в мероприятиях школьного уровня.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется куратором.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

Отзыв наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста;

индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом);

проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде справки о профессиональном развитии молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит куратор, в ходе которого:

сообщает молодому специалисту результаты оценки; обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста; знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в портфолио молодого специалиста.

### **Этап 3 (2023 – 2024 годы)**

#### **Развитие потенциала молодого специалиста**

**Цель этапа** – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в школе.

Наставник совместно с наставляемым работают над этапом развития потенциала по индивидуальному плану. В процессе работы индивидуальный план может быть откорректирован.

Работа с молодым специалистом на данном этапе может включать следующие формы:

обучение; самообразование; участие в конкурсах методических разработок; участие в мероприятиях школьного уровня.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется куратором.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении).

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит куратор, в ходе которого:

Сообщает молодому специалисту результаты оценки;  
обсуждает возможные перспективы развития специалиста.  
знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в портфолио молодого специалиста.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает куратору следующие документы:

Отчет молодого специалиста о проделанной работе;  
оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником;

план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается *эффективной*, если:

молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации образовательной деятельности;

проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;

показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.