

Министерство образования и науки РБ  
Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ  
МАОУ "СОШ № 25" г. Улан-Удэ

УТВЕРЖДАЮ

Директор

 Б. А. Ларченко

Приказ № 374

от 01 сентября 2022 г.



**Положение  
о работе с молодыми специалистами  
МАОУ «СОШ № 25»**

## 1. Общие положения

1.1 При разработке системы (целевой модели) наставничества учитывались положения законодательства в области образования и трудовых отношений, документы стратегического планирования, Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, ведомственные приказы, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и другие нормативные правовые акты.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Педагогическими работниками являются работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;

деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации;

работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;

организацию работы с кадрами по итогам аттестации;

обучение при введении новых технологий и инноваций;

обмен опытом между членами педагогического коллектива.

1.2 Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками,

необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

1.3 Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Молодой специалист – это сотрудник школы: не имеющий педагогического стажа:

- выпускник среднего или высшего учебного заведения по специальности «учитель начальных классов» или учитель – предметник;
- студент 3 – 5 – го курсов высшего педагогического учебного заведения;
- обучающийся на курсах переподготовки по специальности «учитель»;
- имеющий педагогический стаж менее 3 лет в образовательном учреждении.

1.4 Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя.

1.5 Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностноориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества. Система (целевая модель) наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования – на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», в системе среднего профессионального образования – на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях. Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества

**1.6** Наставничество является добровольным общественным поручением. Материальное стимулирование осуществляется в виде премий соответственно выполненной работе и предоставленной отчетности.

## **2. Цель и задачи работы с молодым специалистом**

**2.1.** Цель работы с молодым специалистом – совершенствование профессиональных педагогических компетенций и личностный рост начинающего педагога.

### **2.2. Задачи:**

- \* профессиональная и психологическая адаптация молодого специалиста;
- \* установление отношений плодотворного сотрудничества и взаимодействия между всеми членами педагогического коллектива образовательного учреждения;
- \* способствование становлению индивидуального стиля педагога, раскрытию творческого потенциала;

- \* оказание своевременной помощи молодому специалисту в преподавании предметов и в воспитательной деятельности;
- \* обеспечение эффективности и результативности образовательного процесса.

### **3. Порядок закрепления наставника за молодым специалистом**

**3.1.** Кандидатура наставника рассматривается и утверждается на заседании методического объединения с его согласия.

**3.2.** За одним наставником может быть закреплено не более двух молодых специалистов.

**3.3.** Наставник закрепляется за молодым специалистом не позднее первой недели с момента его назначения на должность.

**3.4.** Окончательное назначение наставника осуществляется после согласования с молодым специалистом.

**3.5.** Замена наставника осуществляется на основании приказа в случаях:

- \* невыполнения им своих обязанностей;
- \* увольнения или перевода на другую должность;
- \* психологической несовместимости с молодым специалистом.

### **4. Обязанности и права наставника**

**4.1.** Наставник обязан:

- \* изучать нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;
- \* составлять план работы с молодыми специалистами после согласования с руководителем методического объединения учителей школы и заместителем директора по НМР;
- \* изучать личностные качества молодого специалиста;
- \* способствовать созданию оптимальных условий для адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе;
- \* мотивировать и поощрять молодого специалиста к саморазвитию и самосовершенствованию;
- \* оказывать помощь в овладении теоретическими знаниями и практическими навыками в профессиональной деятельности;
- \* способствовать раскрытию творческого потенциала начинающего педагога;
- \* осуществлять мониторинг профессионального роста молодого педагога посредством анкетирования, тестирования, ведения индикативных карт посещения уроков и других форм диагностики;
- \* предоставлять письменный отчет руководителю МО, заместителю директора по НМР по работе с молодым специалистом раз в полугодие.

**4.2.** Наставник имеет право:

- \* корректировать план работы с молодыми специалистами;
- \* с согласия заместителя директора или руководителя МО подключать других сотрудников образовательного учреждения к реализации поставленных задач по совершенствованию работы с молодыми специалистами;

- \* использовать различные формы деятельности.

## **5. Обязанности и права молодого специалиста**

### **5.1. Молодой специалист обязан:**

- \* добросовестно исполнять свои функциональные обязанности;
- \* изучать нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;
- \* принимать активное участие в работе МО, творческих и инициативных групп по совершенствованию образовательного процесса и развитию школы в целом;
- \* использовать в своей работе современные педагогические технологии (информационные, здоровьесберегающие, деятельностные);
- \* прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса;
- \* овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций;
- \* совершенствовать свой культурный уровень;
- \* отчитываться о результатах своей работы наставнику, заместителю директора по НМР, руководителю образовательного учреждения.

### **5.2. Молодой специалист имеет право:**

- \* вносить предложения по совершенствованию работы ОУ;
- \* вносить изменения в план работы с молодыми специалистами;
- \* знакомиться с отчётами наставника, оценивающим его работу;
- \* просить оказать ему квалифицированную помощь при подготовке к урокам и внеклассным мероприятиям, а также в работе с родителями;
- \* повышать свой профессиональный уровень любым способом, в т.ч. обращаться за помощью к любым членам коллектива образовательного учреждения;
- \* выполнять какое – либо действие после согласования или консультации с наставником; \* вносить предложения по изучению педагогическим коллективом той или иной проблематики в процессе работы.

## **6. Руководство деятельностью наставников**

**6.1.** Деятельностью наставников руководят заместители директора по УВР, НМР и руководители МО.

### **6.2. Руководители деятельности наставников обязаны:**

- \* создавать необходимые условия для решения задач в работе с молодыми специалистами; \* поощрять развитие наставничества в образовательном учреждении;
- \* изучать, обобщать и представлять опыт наставничества на заседаниях МО;
- \* регулярно посещать занятия молодых специалистами и их наставников;
- \* осуществлять своевременный контроль за выполнением наставником своих обязанностей;

- \* оказывать помощь наставникам и психологическую поддержку молодым специалистам; \* стимулировать молодого специалиста к педагогической активности;
- \* разрабатывать рекомендации по работе с молодыми специалистами;
- \* определять:
  - эффективность совместной деятельности наставника с молодым специалистом;
  - степень готовности молодого специалиста к педагогической деятельности;
  - уровень профессионализма молодого специалиста;
  - степень комфортности пребывания молодого специалиста в педагогическом коллективе; - результативность работы (уровень успешности и обученности учащихся).

## **7. Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами**

7.1. Работу с молодыми специалистами регламентируют следующие документы:

- \* настоящее Положение;
- \* план работы с молодыми специалистами;
- \* приказ об организации наставничества;
- \* протоколы заседаний методического объединения;
- \* методические рекомендаций по организации наставничества;
- \* сведения о молодых специалистах и их наставниках;
- \* отчеты наставников;
- \* отчеты молодых специалистов;
- \* отчет по мониторингу результативности работы с молодыми специалистами;
- \* диагностические карты по повышению профессионального уровня молодых специалистов.

## **Педагогические компетенции молодого специалиста:**

### **\* организационные:**

- умение самостоятельно подготовить и провести лично ориентированный урок с использованием различных форм, методов, приемов, технологий;
- проводить уроки разной целевой направленности;
- способствовать изменению мотивов и целей ученика;
- планировать свою деятельность, ставить цели, выбирать оптимальные средства обучения;

### **\* коммуникативные:**

- демократический стиль общения с учащимися;
- преимущественное использование организующих, а не оценивающих воздействий на уроке;
- управление своим эмоциональным состоянием;

### **\* информационные:**

- регулярное изучение нормативных документов;

- пополнение «методической копилки»;
- знание и использование источников повышения профессионального мастерства;

**\* управленческие:**

- умение ставить цель и выбирать оптимальный путь ее достижения;
- определять учебные задачи;
- повышать познавательную активность и мотивацию учащихся;
- объективно оценивать деятельность учащихся;
- анализировать собственную деятельность, а также деятельность учащихся и педагогов;
- определять проблемы и организовывать работу по их устранению;
- расставлять приоритеты в профессиональной деятельности.



УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор МАОУ СОШ № 25  
 \_\_\_\_\_ Е. А. Ларченко

**План работы**  
**учителя – наставника \_\_\_\_\_**  
**с молодым специалистом \_\_\_\_\_**  
**на 2022– 2023 учебный год**

**Сведения о молодом специалисте**

Фамилия, имя, отчество: \_\_\_\_\_

Образование: \_\_\_\_\_

Какое учебное заведение окончил \_\_\_\_\_

Год окончания учебного заведения: \_\_\_\_\_

Специальность по диплому: \_\_\_\_\_

Педагогический стаж: \_\_\_\_\_

Место работы: МАОУ «СОШ № 25»

Должность: учитель

Предмет: \_\_\_\_\_

Классы: \_\_\_\_\_

Учебная нагрузка: \_\_\_\_\_ часа

Классное руководство: \_\_\_\_\_

Квалификационная категория: \_\_\_\_\_

**Сведения о педагоге - наставнике**

Фамилия, имя, отчество: \_\_\_\_\_

Образование: высшее

Какое учебное заведение окончил: \_\_\_\_\_

Год окончания учебного заведения: \_\_\_\_\_

Специальность по диплому: \_\_\_\_\_

Педагогический стаж: \_\_\_\_\_ лет

Место работы: МАОУ «СОШ № 25»

Должность: учитель \_\_\_\_\_

Предмет: \_\_\_\_\_

Классы: \_\_\_\_\_

Учебная нагрузка: \_\_\_\_\_ ч.

Квалификационная категория: \_\_\_\_\_

## Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности

### Планируемые мероприятия

#### Срок исполнения

- Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы;
- Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование);
- Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей;
- Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. Самоанализ урока наставником;

#### сентябрь

- Занятие: Планирование внеурочных занятий;
- Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи;
- Практическое занятие: Требования к плану воспитательной работы. Методы познания личности. План – характеристика класса.
- Занятие: Современный урок и его организация. Типы, виды, формы современного урока
- Практическое занятие. Как работать с ученическими тетрадями (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей);

#### октябрь

- Занятие: Работа со школьной документацией; обучение составлению отчетности по окончанию четверти;
- Технология оценивания учебных достижений
- Занятие. Цель: научить молодого специалиста планировать и проводить работу с одарёнными и талантливыми детьми
- Самоанализ урока. Виды анализа.

#### ноябрь

- Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями слабоуспевающих учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности;
- Самообразование педагога
- Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника

#### декабрь

- Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда;
- Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;
- Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников

#### январь

- Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы;
- Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;
- Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе";

#### февраль

#### Дифференцированный подход к обучению.

- «Портфолио» учителя
- Как провести эффективно мероприятие. Секреты мастерства

#### март

- Участие молодого специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования);
- Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;

апрель

- Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя;
- Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;
- Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;
- Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.

Май

Активное участие в методических мероприятиях школы:

*-участие в семинарах,*

*-проф.конкурсах,*

*-конференциях,*

*-семинарах МПЦ, методическом дне школы и др.*

В течение года

Участие в работе ШМО:

*- открытые уроки,*

*- предметные недели*

В течение года

Подготовила: заместитель директора по УВР Бурдукова Е. А.