

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РСО-АЛАНИЯ  
СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

**Наставничество как инструмент профессионального роста  
молодого педагога**

Материалы к совещанию директоров базовых школ по реализации  
направления «Наставничество как инструмент профессионального роста  
молодого педагога»

29 октября 2020 г.

Владикавказ

## Содержание

1. Перечень базовых школ по реализации направления «Наставничество как инструмент профессионального роста молодого педагога» регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования».....	3
2. План реализации проекта «Подготовка кадров для системы образования РСО – Алания» на 2020-2021 уч.год (выборка по направлению «Наставничество») .....	6
3. Положение о наставничестве в системе образования Республики Северная Осетия – Алания .....	9
4. Программа работы с молодыми педагогами.....	13
5. Примерный план работы с молодыми педагогами.....	17
6. Карта индивидуального сопровождения педагога .....	22
7. Образец приказа «О наставничестве» (заполненный) .....	26

**1. Перечень базовых школ по реализации направления «Наставничество как инструмент профессионального роста молодого педагога» регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования» (приказ Министерства образования и науки РСО – Алания от 14.10.2020 № 909)**

1. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №2 г. Алагира;
2. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа пос. Рамоново Алагирского района;
3. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа с. Майрамадаг Алагирского района Республики Северная Осетия - Алания;
4. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №1 г. Ардон Республики Северная Осетия - Алания;
5. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 11 с углубленным изучением английского языка им.Уруймагова М.З.;
6. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 14 имени Героя Советского Союза Ларионова В.11;
7. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №27 им. Ю.С. Кучиева, г. Владикавказ;
8. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная многопрофильная школа №44 им. В. Кудзоева, г. Владикавказ;
9. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 2 им. А.Н. Кесаева г. Дигоры Дигорского района РСО-Алания;
10. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №2 им. С. Газдарова с. Чикола Ирафского района РСО-Алания;
11. Муниципальная казенная общеобразовательная организация средняя общеобразовательная школа № 1 им. Героя Советского Союза А.А. Макоева с.Чикола Ирафского района РСО-Алания;
12. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза Х.З.Мильдзихова с.Эльхотово муниципального образования Кировский район Республики Северная Осетия - Алания;
13. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №2 ст. З.мейская муниципального образования Кировский район Республика Северная Осетия - Алания (Филиал с. СтавдДурт);
14. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение - средняя общеобразовательная школа №3 г. Моздока Республики Северная Осетия - Алания;
15. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Беслана» Правобережного района Республики Северная Осетия-Алания;
16. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя

общеобразовательная школа №7 имени Героя России Юрия Нестеренко» г. Беслана Правобережного района Республики Северная Осетия-Алания;

17. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №2 ст. Архонская» муниципального образования Пригородный район Республики Северная Осетия - Алания;

18. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №1 с. Октябрьское» муниципального образования Пригородный район Республики Северная Осетия - Алания;

19. Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение школа - интернат «Аланская гимназия», г. Владикавказ;

20. Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение «Общеобразовательная школа-интернат среднего общего образования г. Владикавказ»

**2. План реализации проекта «Подготовка кадров для системы образования РСО – Алалия» на 2020-2021 уч.год (выборка по направлению «Наставничество»)**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование этапа, контрольной точки</b>	<b>Тип (завершение этапа/контрольная точка/результата/контрольная точка показателя)</b>	<b>Срок</b>	<b>Ответственные исполнители (организация, орган государственной власти)</b>	<b>Отметка о выполнении</b>
<b>I</b>	<b>Профориентационная работа среди школьников</b>				
<b>1</b>	<b>Внедрение системы классного вожатства</b>				
<b>2</b>	<b>Функционирование педагогических классов</b>				
<b>3</b>	<b>Проведение профориентационных встреч школьников с учителями</b>				
<b>II</b>	<b>Работа со студентами СОГПИ и педагогическими работниками со стажем менее 5 лет</b>				
	<b>Создание и функционирование стажировочных площадок</b>				
1.1	Создание центра на базе СОРИПКРО по организации стажировки студентов и работе с педагогическими работниками со стажем работы менее 5 лет	контрольная точка	октябрь 2020	СОРИПКРО	
1.2	Функционирование стажировочных площадок	контрольная точка	ноябрь 2020	СОРИПКРО	
1.3	Организация мероприятий по работе с кадровым резервом	контрольная точка	октябрь 2020	Гагиева А.В. СОРИПКРО	
1.4	Проведение курсов повышения квалификации, в том числе с привлечением ведущих специалистов в области педагогики	контрольная точка	по мере утверждения АГИП	Гагиева А.В.	
1.5	Методическое сопровождение конкурсов профессионального мастерства для педагогических работников		декабрь 2020	СОРИПКРО	
	Проведение курсов повышения квалификации для пед работников, участвующих в конкурсах		ноябрь-декабрь	СОРИПКРО	
	Круглый стол с победителями и		ноябрь	СОРИПКРО	

	призерами конкурсов профессионального мастерства (обмен опытом)				
1.6	Проведение конкурсов профессионального мастерства для педагогических работников	контрольная точка	согласно графику	СОРИПКРО Накусова И. Чшиева Т.Л.	
1.7	Проведение конкурса стажировочных площадок на получение денежного поощрения	контрольная точка	Август 2021	СОРИПКРО	
1.8	Вовлечение в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы педагогических работников в возрасте до 35 лет	контрольная точка	август 2021	Гагиева А.В.	
	<b>Развитие системы наставничества среди студентов выпускных курсов и педагогических работников со стажем работы менее 5 лет</b>				
2.1	Разработка "Программы наставничества"	контрольная точка	сентябрь 2020	СОРИПКРО	
2.2	Определение базовых школ на 2019-2020 уч.год (20 школ)	контрольная точка	октябрь 2020 года	Гагиева А.В.	
	Издание приказа	контрольная точка	октябрь 2020 года	Гагиева А.В.	
2.3	Разработка методического сопровождения (примерный план работы наставника)	контрольная точка	октябрь 2020	СОРИПКРО	
2.4	Организационное сопровождение в ОО:	контрольная точка	ноябрь 2020	СОРИПКРО руководител и базовых школ	
	назначение наставников в базовых школах (распорядительный акт ОО);	контрольная точка	ноябрь 2020 года	руководител и базовых школ	
	определение персонального состава молодых педагогов (распорядительный акт ОО);	контрольная точка	ноября 2020 года	руководител и базовых школ	
	закрепление наставников за молодыми педагогами -	контрольная точка	ноября 2020 года	руководител и базовых	

	распорядительный акт ОО.			школ	
2.5	Формирование баз данных по направлению на 2019-2020 уч.г.	контрольная точка	ноябрь 2020	Гагиева А.В.	
	направление письма в УО о предоставлении инф. о закреплении наставников за молодыми педагогами и представлении контактной информации о всех лицах	контрольная точка	октябрь 2020	Гагиева А.В.	
	формирование базы наставников и молодых педагогов, участвующих в проекте	контрольная точка	ноябрь 2020	Гагиева А.В.	
2.6	Функционирование системы наставничества (согласно утвержденной программе)	контрольная точка	ноябрь 2020	СОРИПКРО	
2.7	Для определения эффективности работы наставников проведение конкурса «Лучший наставник»	контрольная точка	октябрь 2021 года	СОРИПКРО СОГПИ	
3	<b>Целевое обучение студентов педагогических направлений</b>				
3.1	Разработка Модели целевого обучения	контрольная точка	февраль 2021 год	Гагиева А.В. СОГПИ	

### 3. Положение о наставничестве в системе образования Республики Северная Осетия – Алания

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о развитии наставничества для педагогических работников (далее Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; другими нормативными актами Министерства просвещения России и Министерства высшего образования и науки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогов и специалистов образовательных учреждений.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок осуществления наставничества в образовательных организациях (далее соответственно - ОО, наставничество) и условия стимулирования педагогов ОО, осуществляющих наставничество (далее - наставники), с учетом оценки результативности их деятельности.

1.3. Наставничество осуществляется лицами, имеющими опыт педагогической работы более 5 лет, в целях содействия профессиональному развитию молодых педагогов, направленному на формирование знаний и умений, необходимых для обеспечения образовательной деятельности на высоком профессиональном уровне, и воспитания добросовестного отношения к исполнению должностных обязанностей.

1.4. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество - педагогические работники со стажем работы менее 5 лет и студенты выпускных курсов, впервые поступившие на работу в ОО, проявившие желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений (далее - Наставляемое лицо).

Наставник – педагог, назначенный ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество в образовательной организации.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у Наставляемого лица необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.5. Настоящее Положение определяет порядок осуществления наставничества в системе образования Республики Северная Осетия - Алания.

#### 2. Цели и задачи наставничества

2.1. **Цель:** подготовка лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизации периода их адаптации к замещаемой должности, приобретению профессиональных знаний и навыков, необходимых и достаточных для обеспечения качества образования.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний и навыков наставляемого лица;



- ускорение процесса профессионального становления и развития наставляемого лица, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные должностные обязанности в соответствии с замещаемой должностью.

### **3. Организационные основы наставничества**

31. В соответствии с проектом «Подготовка кадров для системы образования» руководство деятельностью наставников осуществляет ГБОУ ДПО «СОРИПКРО» (далее Координатор).

32. Руководитель ОО подбирает наставников из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт преподавательской, воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе образовательной организации.

33. Кандидатуры наставников утверждаются распорядительным актом ОО по представлению педагогического совета или методического объединения ОО. Распорядительный акт направляется в орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования для обобщения и направления Координатору.

34. Наставничество осуществляется при обоюдном согласии предполагаемого наставника и Наставляемого лица, что письменно подтверждается в виде проставления отметки об отсутствии возражений на представлении педагогического совета или методического объединения ОО и распорядительном акте ОО.

35. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников ОО:

- впервые принятыми педагогами (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ОО;
- студентами, направленными в ОО для прохождения педагогической практики и (или) стажировки;
- педагогическими работниками со стажем работы менее 5 лет.

36. Показателями оценки эффективности работы наставника являются результаты мониторинговых исследований, проводимых Координатором, на промежуточном и итоговом этапах.

37. Деятельность педагога в качестве наставника учитывается при решении вопросов, связанных с назначением стимулирующих выплат или премии.

### **4. Обязанности Наставника**

41. Знать и способствовать изучению Наставляемым лицом нормативно-правовых документов регламентирующих деятельность образовательных организаций, локальные акты, определяющие его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности образовательного учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности.

42. Разработать совместно с Наставляемым лицом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки в предметной области, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения.

43. Мотивировать работу Наставляемого лица над повышением профессионального мастерства, овладением практическими навыками по занимаемой должности.

44. Учить Наставляемое лицо передовым методам и формам работы, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Наставляемым лицом учебных занятий и внеклассных мероприятий.

4.5 Личным примером развивать положительные качества Наставляемого лица, корректировать его поведение в учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

4.6. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью Наставляемого лица.

4.7. Подводить итоги профессиональной адаптации Наставляемого лица, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации и с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста, предоставлять результаты анализа руководителю ОО и Координатору.

### **5. Права наставника**

5.1. Требовать рабочие отчеты у Наставляемого лица, как в устной, так и в письменной форме.

5.2. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с осуществлением наставничества.

5.3. Требовать выполнения Наставляемым лицом предусмотренных настоящим Положением обязанностей.

5.4. Вносить предложения о поощрении наставляемого лица, применении дисциплинарного взыскания, а также по другим вопросам, связанным с наставничеством, требующим решения руководителя ОО или Координатора.

### **6. Обязанности Наставляемого лица**

6.1. Изучать нормативно-правовые документы регламентирующие деятельность образовательных организаций, локальные акты, определяющие его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности образовательного учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.

6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с педагогическим коллективом.

6.5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.6. Периодически, в установленные сроки, отчитываться о проделанной работе Наставнику.

### **7. Права Наставляемого лица**

7.1. Пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, учебно-методической документацией.

7.2. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

7.3. При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к Координатору.

74. Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

75. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

76. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

77. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

## **8. Руководство работой наставника**

81. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на Координатора.

82. Руководитель ОО обязан:

- издать распорядительный акт о закреплении наставника над молодым специалистом (студентом);

- создавать необходимые условия для реализации направления «Наставничество как инструмент профессионального роста молодого педагога» в ОО;

- посещать отдельные уроки и внеклассные мероприятия по направлению профессиональной подготовки (объединения), проводимые наставником и Наставляемым лицом;

- оказывать наставникам методическую практическую помощь в составлении планов работы с Наставляемым лицом;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества учреждении;

- определять меры поощрения наставников;

- рассматривать индивидуальный план работы наставника;

- проводить инструктаж наставников и молодых специалистов;

- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

- осуществлять систематический контроль за работой наставника;

- заслушивать отчеты Наставляемого лица и наставника;

- ежеквартально предоставлять Координатору отчеты о реализации наставничества в ОО.

## **9. Документы, регламентирующие наставничество**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- распорядительные акты Министерства образования и науки Республики Северная Осетия – Алания; органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования; Координатора; образовательной организации;

- программа наставничества;

- план работы (дорожная карта) реализации наставничества;

- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества;

- протоколы заседаний педагогических и методических советов, методических объединений педагогов ОО и муниципалитетов;

- личные заявления наставников и наставляемых лиц.

#### **4. Программа работы с молодыми педагогами «Наставничество как инструмент профессионального роста молодого педагога»**

*Программа подготовлена Центром развития наставничества в системе образования Республики Северная Осетия – Алания при СОРИПКРО.*

**Введение.** Одна из самых насущных проблем школы с настоящее время - привлечения и закрепления в школе молодых специалистов.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник». Современный словарь по педагогике понятие «наставничество» трактует как форму передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Реализация процесса наставничества связана с методической работой и будет осуществляться в РСО – Алания с участием специалистов СОРИПКРО, курирующих предметное направление специализации молодого учителя (студента - будущего учителя). Решая задачи наставничества, педагоги-наставники будут руководствоваться «Положением о наставничестве» и придерживаться разработанной программы работы наставников с молодыми педагогами.

Работа с молодыми специалистами – должна стать одним из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения, как школы, так и учреждения дополнительного профессионального образования.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу в 2020 году к профильному образованию школьников. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время.

Наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи учителям. Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы школы. Повышение квалификации учителей всегда актуальная проблема. Чем раньше молодой специалист убедится в правильности выбора профессии, чем меньше прогнозируемых трудностей встретит он, тем более квалифицированным специалистом он может в итоге стать.

В общеобразовательных учреждениях на начало 2020 года РСО – Алания работало 7563 педагогических работников, в том числе 600 учителей в возрасте до 35 лет (7,9 %) со стажем работы в образовательной организации до 5 лет.

Внедрение системы наставничества в сфере образования является одним из средств реализации республиканской программы «Подготовка кадров для системы образования». Наставничество является одной из результативных форм поддержки молодого специалиста.

В республике имеется опыт использования форм и методов наставничества: индивидуальные консультации, работа школьных и районных методических объединений. Северо-Осетинским РИПКРО разрабатываются ежегодно Методические рекомендации по организации работы методических объединений педагогов, реализуются специализированные курсы повышения квалификации для молодых педагогов, привлекаются сотрудники института для сопровождения в качестве наставников молодых педагогов, участвующих в региональных и всероссийских конкурсах профессионального мастерства. СОГПИ ежегодно организует конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют».

Однако, на данный момент, работа с молодыми специалистами в сфере образования не носит системного характера, отсутствует региональная нормативная база, регулирующая процессы наставничества, отсутствует региональный координационный пункт по методическому сопровождению молодого специалиста, не ведется научно-методическая работа по развитию инновационных форм наставничества в образовании.

*Цель программы* – упорядочить, централизовать и активизировать процесс педагогического наставничества в РСО - Алания.

*Задачи:*

- создание на базе ГБОУ ДПО «Северо-Осетинский республиканский институт повышения квалификации работников образования» координационного центра по работе с молодыми специалистами;
- формирование информационных баз «молодые специалисты» и «педагогические наставники»;
- информационное и методическое сопровождение деятельности молодых педагогов через систему повышения квалификации;

- нормативно-правовое обеспечение процесса наставничества и других направлений работы с молодыми специалистами в образовательных организациях РСО - Алания;

- организация научно-методической работы по развитию инновационных форм наставничества в образовании.

*Целевые группы:*

- специалисты педагоги - выпускники учреждений среднего или высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятые на работу в государственные или муниципальные организации образования РСО - Алания и проработавшие не более 5 лет;

- педагоги-наставники из числа наиболее профессиональных и авторитетных учителей;

- координаторы программы из числа преподавателей и методистов СОРИПКРО, курирующих предметные направления специализации молодых учителей (студентов - будущих учителей);

- методисты и специалисты муниципальных органов управления образованием, курирующие вопросы работы с молодыми специалистами;

- представители администраций образовательных учреждений, курирующие вопросы работы с молодыми специалистами.

**Ожидаемые результаты**

*Для молодого специалиста:*

✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

✓ повышение методической, профессиональной, психолого-педагогической и коммуникативной компетенций молодых педагогов;

✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (электронных образовательных ресурсов, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

✓ участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;

✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;

✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

*Для наставника:*

✓ эффективный способ самореализации;

✓ повышение квалификации;

✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

*Для образовательной организации:*

✓ успешная адаптация молодых специалистов;

✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

**Критерии отбора наставников**

*Наставники* подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

*Критерии отбора наставников* — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

<b>Квалификация сотрудника</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- учитель первой или высшей квалификационной категории</li> <li>- наличие опыта наставничества</li> </ul>
<b>Показатели результативности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- стабильные результаты образовательной деятельности</li> <li>- обоснованное отсутствие жалоб от родителей и обучающихся</li> </ul>
<b>Профессиональные знания и навыки</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- глубокое знание преподаваемого предмета и методики его преподавания</li> <li>- высокий уровень коммуникативной культуры</li> </ul>
<b>Профессионально важные качества личности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- умение обучать других</li> <li>- умение слушать</li> <li>- аккуратность, дисциплинированность</li> <li>- ответственность</li> <li>- ориентация на результат</li> <li>- командный стиль работы</li> </ul>
<b>Личные мотивы к наставничеству</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- потребность в передаче опыта педагогической деятельности</li> <li>- потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации</li> </ul>

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника надо помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Наставник должен воспитывать в подопечном потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

### 5. Примерная программа работы с молодыми педагогами

№	Мероприятия	Деятельность	Дата	Ответственный	Результат работы
1	Организация наставничества.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста. Выбор и назначение наставников. Встреча и знакомство молодого педагога и наставниками. Совместное составление плана работы с наставниками.	Сентябрь	СОРИПКРО, координатор	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста
2	Методические семинары для наставников	Проведение тематических методических семинаров (Современные образовательные технологии, Школьная документация, Планирование работы учителя и т.д.)	1 раз в месяц	СОРИПКРО, координатор	Методическая компетентность молодого специалиста
3	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым специалистом	Создание взаимодействия координатор-наставник-молодой педагог в социальных сетях, в интернет	По необходимости в течение года	Координатор, наставник, молодой педагог	Возможность постоянного взаимодействия и общения
4	Работа наставника с подопечным	Изучение нормативно-правовой базы (деятельность по изучению «Закона об образовании в	В течение года в соответствии с образова	Наставник	Компетентность молодого специалиста в заполнении школьной документации



		РФ», ФГОС общего образования, устав школы, локальных актов образовательной организации). Ведение школьной документации (составление рабочей программы, обучение правилам заполнения электронного журнала «Дневник.ру», личные дела учащихся).	тельным маршрутом		и.
5	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС общего образования	Открытые занятия наставника и педагогов школы, анализ занятий. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Видеозапись уроков, организация работы с видеоматериалами · Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока молодым педагогом.	В течение года	Наставник Учителя школы	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
6	Самообразовательная работа.	Ознакомление с требованиями к современному учителю, профессиональным стандартом педагога.	По необходимости.	Координатор наставники.	Наличие программы индивидуального профессионального развития

		Оказание помощи в выборе темы и составлении плана самообразования. Выбор и работа с УМК и литературой. Изучение передового опыта по теме.			Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.
7	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Практикумы по решению педагогических ситуаций	В течение года	Координатор Школьный педагог-психолог наставник	Культура общения с учащимися и их родителями, педагогами, освоенные эффективные приемы.
8	Организация внеклассной работы.	Организация внеклассной работы по предмету, проектная и исследовательская деятельность, олимпиады, конкурсы, выставки.	По плану школы.	Наставник Завуч школы Учителя школы	Наличие программы внеурочной деятельности Проведение открытых внеклассных мероприятий
9	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Ноябрь Март Май	Координатор	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого педагога

10	Распространение положительного, успешного опыта работы.	Участие в конкурсах профессионального мастерства. Проведение открытых уроков. Организовать выход по теме самообразования.	В течение года.	Наставник Завуч и учителя школы.	
11	Стимулирование работы.	Республиканский конкурс «Лучший молодой учитель года», «Лучший наставник года» Премирование.	Конец учебного года	Минобрнаук и РСО – А СОРИПКРО, координатор	
12	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста	Конец учебного года	СОРИПКРО, координатор	

### **Заключение. Особенности и механизмы реализации программы**

Программа работы с молодым специалистом осуществляется педагогом-наставником под руководством Центра развития наставничества при СОРИПКРО в течении одного учебного года и может быть пролонгирована при необходимости еще на один год.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем разрабатывается совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного учителя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Целесообразно регулярно проводить анкетирование молодых педагогов.

Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели.

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, молодой учитель обсуждает с наставником свои профессиональные проблемы и получает от него реальную помощь.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методичек, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

В работе педагога-наставника с молодыми специалистами используются следующие методы:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки).

В деятельности наставника выделяют три этапа:

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

2 этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

## 6. Карта индивидуального сопровождения педагога

### 1. Общие сведения о педагоге

Ф. И. О. педагога	
Преподаваемый предмет	
Общий педагогический стаж	
Стаж работы в образовательной организации	
Нагрузка в 20__/__уч. году	
Всего часов	
Классы	
Общие сведения об аттестации	
Общие сведения о повышении квалификации	

Решение о сопровождении принято « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Индивидуальное сопровождение ведет \_\_\_\_\_

В \_\_\_\_\_ организации сопровождения \_\_\_\_\_

принимают участие \_\_\_\_\_

Примечания: – \_\_\_\_\_

### 2. Мотивация индивидуального сопровождения.

#### 2.1. Общий характер затруднений (проблем), испытываемых учителем:

общепедагогические

психолого-педагогические

методические

научно-теоретические

организационные

другие: – \_\_\_\_\_

#### 2.2. Затруднения (проблемы) проявляются:

в незнании (недостаточном знании) основных педагогических принципов обучения

невозможности организовать обучение предмету в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования и существующими нормативами

недостаточном понимании (непонимании) особенностей реализуемой программы, цели и задач обучения

недостаточном умении (неумении) спланировать поурочную работу по программе; систематическом отставании от программы; нарушении программы без достаточных на то оснований и т. п.

недостатке знаний научно-теоретического характера

недостатке (отсутствии) знаний по смежным дисциплинам (знаний общекультурного характера)

недостаточном умении (неумении) отбирать и/или составлять учебный материал к системе уроков, разделу, теме, уроку (неверном подборе материала), недостаточном умении (неумении) формировать УМК по предмету

недостаточном умении (неумении) использовать средства наглядности, технические средства обучения, информационно-коммуникационные технологии и т. д.

недостаточном умении (неумении) составить логичный план (конспект) урока с учетом современных требований

скудности (отсутствии разнообразия) методов, приемов, способов, технологий обучения; неверном их использовании

недостаточном умении (неумении) организовать обратную связь на уроке

отсутствии (неверной организации) контроля за результатами обучения

неадекватном оценивании учащихся (завышении/занижении оценок; игнорировании нормативов и критериев оценки)

недостаточном умении (неумении) организовать и вести индивидуальную работу с учащимися (одаренными; требующими особой педагогической поддержки; имеющими затруднения в поведенческой сфере и т. д.)

недостаточном умении (неумении) установить и поддерживать дисциплину на уроке (или поддержание дисциплины недопустимыми способами)

проявлении агрессии, грубости, недоброжелательности по отношению к классу или отдельным учащимся

неумении устанавливать и поддерживать контакт с классными руководителями обучаемых классов, родителями учащихся для своевременного решения возникающих проблем

недостаточном умении (неумении) организовать учет и хранение работ учащихся

недостаточном умении (неумении) вести документацию (в первую очередь – классный журнал (в том числе электронный)

недостаточном умении (неумении) адекватно оценивать и анализировать собственный педагогический опыт (как каждодневный, так и в целом)

недостаточном умении (неумении) оборудовать учебный кабинет

недостаточном умении (неумении) организовать и вести дополнительную работу по предмету

другие:

### **2.3. Методы диагностики затруднений:**

собеседования с учителем

посещения и анализ уроков

анализ журналов

анализ рабочей программы по учебному предмету

анализ поурочного планирования

анализ планов и конспектов уроков

анализ материалов к урокам

анализ тетрадей учащихся

анализ результатов срезových работ, тестов и т. д.

анализ результатов текущей, промежуточной и государственной итоговой аттестации

анкетирования учащихся (без участия педагога-психолога)

анкетирования учащихся совместно с педагогом-психологом

анкетирования учащихся педагогом-психологом

другие:

#### 2.4. Диагностика проведена с учетом:

обращений самого учителя за помощью, консультацией

обращений (жалоб) учащихся

обращений (жалоб) родителей

обращений (жалоб) классных руководителей

обращений педагога-психолога, социального педагога

обращений (рекомендаций) представителей администрации

другое:

### 3. Реализация программы индивидуального сопровождения

Пункт программы	Сроки	Деятельность		
		Сопровождаемого	Совместная	Сопровождающего

#### 4. Анализ итогов реализации программы индивидуального сопровождения

Проблема		Способ диагностики результатов	Выводы
До сопровождения	После сопровождения		

#### 5. Общее заключение о результатах индивидуального сопровождения учителя

**5.1. Индивидуальное сопровождение можно считать:**

успешным, эффективным

не вполне успешным, не вполне эффективным

неэффективным

**5.2. Выявленные в результате предварительной диагностики проблемы удалось:**

решить полностью: \_\_\_\_\_

решить частично: \_\_\_\_\_

не удалось решить: \_\_\_\_\_

**5.3. Причины, по которым не состоялось индивидуальное сопровождение и/или не удалось решить проблемы:**

---

**5.4. Сопровождаемый учитель:**

нуждается в дальнейшем полномасштабном сопровождении

нуждается в поддержке, наставнике, консультанте для решения наиболее сложных проблем

не нуждается в сопровождении

нуждается в повышении квалификации в системе постдипломного образования

нуждается в разработке индивидуального маршрута повышения квалификации

**5.5. Наиболее эффективной можно считать:**

самостоятельную деятельность сопровождаемого учителя под руководством сопровождающего

совместную деятельность сопровождаемого и сопровождающего

деятельность была неэффективной

**6. Приложения**

**6.1. Аналитические материалы:**

---

---

---

**6.2. Отзывы (данные собеседований):**

---

---



