



ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ОКТЯБРЬСКАЯ ШКОЛА»
АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛНОВАХСКОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ

от «20» ноября 2023 года

№ 58

О наставничестве

На основании Положения о наставничестве в МБОУ «Октябрьская школа», утвержденным приказом по школе от 16.11.2023 № 57, с целью оказания методической помощи, содействия адаптации вновь пришедших на работу в школу педагогов

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать наставничество в МБОУ «Октябрьская школа» по целевой модели «учитель-учитель» с 21 ноября 2023 года.
2. Утвердить реестр наставников и наставляемых по целевой модели «учитель-учитель» (**Приложение 1**).
3. Назначить куратором наставничества в МБОУ «Октябрьская школа» заместителя директора по УВР Кривицкую А.С.
4. Педагогам-наставникам
 - осуществлять наставническую деятельность в соответствии с Положением о наставничестве в МБОУ «Октябрьская школа»;
 - разработать планы индивидуального развития наставляемого, срок: до 30.11.09 2023 года.
5. Куратору наставничества Кривицкой А.С.
 - создать необходимые условия для совместной работы вновь прибывшего учителя с закрепленными за ними наставником;
 - в соответствии с внутренним мониторингом качества образования посещать уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые вновь прибывшими педагогами.
6. Ответственность за исполнение данного приказа возложить на заместителя директора по учебно-воспитательной работе Зыкову Ю.С.
7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о директора школы
С приказом ознакомлена



И.Л. Томазов
А.С. Кривицкая

Приложение № 1
Утверждаю и.о.директора МБОУ
«Октябрьская школа»
И.Л. Томазов
«20» октября 2023 года

**Список
наставников и наставляемых
МБОУ «Павловская основная школа»
на 2023-2024 учебный год**

№ п/п	Организация	ФИО наставника	ФИО наставляемого	Направление по наставничеству
1	МБОУ «Октябрьская школа»	Тетерюк Наталия Ивановна <i>(руководитель ШМО учителей начальных классов)</i>	Зиньковская Юлия Сергеевна <i>(учитель начальных классов, специалист)</i>	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС НОО, ФГОС ООО, планирование работы
2	МБОУ «Октябрьская школа»	Кривицкая Анастасия Сергеевна <i>(заместитель директора по УВР)</i>	Ткач Татьяна Сергеевна <i>(учитель истории и обществознания)</i> <i>специалист</i>	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО, планирование работы
3	МБОУ «Октябрьская школа»	Кривицкая Сергей Владимирович <i>(учитель физической культуры)</i>	Хришу Павел Антонович <i>(учитель математики), специалист</i>	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО, планирование работы

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Донецкая Народная Республика
МБОУ «Октябрьская школа»
администрации Волновахского района

РАССМОТРЕНО

На заседании
педагогического совета
Протокол № 3
от 14.11.2023г.

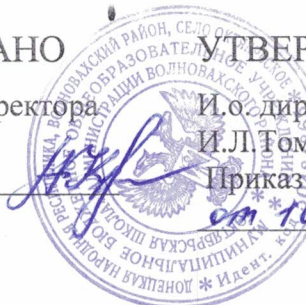
СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора
по УВР
А.С.Кривицкая

УТВЕРЖДЕНО

И.о. директора
И.Л.Томазов
Приказ № 57

от 18.11.2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ «Октябрьская школа» на 2023 - 2024 гг.
(форма «педагог – педагог»)

Октябрьское -2023

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Октябрьская школа (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом РФ, во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.3. Наставничество осуществляется лицами, имеющими опыт педагогической деятельности, 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 — педагогический работник со стажем менее 3 лет, в том числе выпускник профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей (далее — Наставляемое лицо).

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

Наставником при необходимости может быть молодой специалист/педагог. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у Наставляемого лица необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.5. Целью наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

1.6. 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; формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица; ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога; приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации

2. Права и обязанности участников программы наставничества

- 2.1. Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор, назначенный директором школы (далее – Куратор).
- 2.2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи: сбор и работа с базой Наставников и Наставляемых лиц; организация обучения Наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения); контроль проведения программы наставничества; решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества.
- 2.3. Куратор подбирает Наставника из педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющими стабильные положительные показатели в работе, системное представление о педагогической деятельности и работе образовательной организации, а также способными и готовыми делиться профессиональным опытом.
- 2.4. Утверждение кандидатуры Наставника осуществляется приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации (с указанием сроков наставничества). Допускается, что Наставник одновременно может осуществлять наставничество над несколькими лицами, что определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.
- 2.5. Наставничество осуществляется при обоюдном согласии предполагаемого Наставника и Наставляемого лица, за которым он будет закреплен с обязательным письменным согласием Наставника, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество, а также в виде соглашения между Наставником и Наставляемым лицом.
- 2.6. Наставник прикрепляется к Наставляемому лицу на срок от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество. В случае быстрого и эффективного освоения Наставляемым лицом необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству Наставника перед руководителем наставничество может быть завершено досрочно.
- 2.7. Для реализации наставничества в образовательной организации Наставником составляется индивидуальный план работы, исходя из потребностей Наставляемого лица. Индивидуальный план подписывается Наставляемым лицом по согласованию с Наставником.
- 2.8. Показателями оценки эффективности работы Наставника являются результаты мониторинга на промежуточных и итоговых этапах наставнической деятельности, которые проводит Куратор.
- 2.9. Обязанности Наставника:
- знать и способствовать изучению Наставляемым лицом нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность образовательной организации, локальных актов, определяющих его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;
 - разработать совместно с Наставляемым лицом персонализированную программу (индивидуальный план) с учетом уровня педагогической, методической и профессиональной подготовки Наставляемого в предметной области, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
 - мотивировать Наставляемое лицо на работу над повышением профессионального мастерства, овладением практическими навыками по занимаемой должности;
 - демонстрировать Наставляемому лицу передовые методы и формы работы, анализировать и вместе с Наставляемым лицом оценивать самостоятельное проведение Наставляемым лицом учебных и внеклассных занятий; привлекать Наставляемое лицо к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора; подводить итоги профессиональной адаптации Наставляемого лица, составлять отчет по итогам реализации программы наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации и с предложениями по дальнейшей

работе молодого специалиста.

2.10. Права Наставника:

запрашивать рабочие отчеты у Наставляемого лица, как в устной, так и в письменной форме;

требовать выполнения Наставляемым лицом предусмотренных настоящим Положением обязанностей;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью Наставляемого лица;

вносить предложения о применении к Наставляемому лицу мер поощрения и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, связанными с наставничеством и требующими решения руководителя ОО или Куратора.

2.11. Обязанности Наставляемого лица:

изучать нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность образовательной организации, локальные акты, определяющие его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности; выполнять индивидуальный план в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности; учиться у Наставника передовым методам и формам работы, стремиться выстраивать правильные взаимоотношения с педагогическим коллективом; совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; отчитываться о проделанной работе Наставнику в установленные сроки.

2.12. Наставляемый имеет право:

в индивидуальном порядке обращаться к Наставнику по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

вносить на рассмотрение администрации ОО предложения по совершенствованию и завершению программы наставничества; знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним пояснения;

посещать внешние организации по вопросам, связанными с педагогической деятельностью.

3. Результаты реализации программы наставничества

3.1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

3.2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

3.3. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

– повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

– качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает Наставляемое лицо;

– сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

– рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. п.

4. Документы, регламентирующие реализацию программы наставничества

4.1. К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- Положение о наставничестве в МБОУ «Октябрьская школа»;
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- Целевая модель наставничества в МБОУ «Октябрьская школа»;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ «Октябрьская школа»;
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «Октябрьская школа»;
- Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп»;
- Персонализированная программа (индивидуальный план) работы Наставника с Наставляемым лицом;
- Отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- Программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- Соглашение между наставником и наставляемым;
- Личные заявления наставников и наставляемых лиц;
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»;
- Протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества.

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Донецкая Народная Республика
МБОУ «Октябрьская школа»
администрации Волновахского района

РАССМОТРЕНО

На заседании
педагогического совета
Протокол № 3
от 14.11.2023

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора
по УВР
А.С.Кривицкая

УТВЕРЖДЕНО

И.о. директора

И.Л.Томазов

Приказ № 16.11.2023



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»
на 2023-2024 учебный год

Составитель: Кривицкая А.С.

Октябрьское-2023

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3-5
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2 Цель и задачи программы наставничества	4
1.3 Срок реализации программы	4
1.4 Применяемые формы наставничества и технологии	4
1.5 Основные виды деятельности	4
1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми	5
1.7 Принципы наставничества	5
II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества	5
III. Содержание программы	5-7
3.1 Основные участники программы и их функции	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества	6-7
3.1 Организация контроля и оценки	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	7-8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «Октябрьская школа» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «Октябрьская школа»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «Октябрьская школа» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ «Октябрьская школа» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ «Октябрьская школа» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого

специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. 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 по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей МБОУ «Октябрьская школа» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Октябрьская школа» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель». Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1 Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего 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;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-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;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, 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 и руководителем методического объединения

3.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

3.3. Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Ноябрь		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Куратор
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Куратор, педагог-психолог
5.	Закрепление наставнических пар.	Администрация школы
6.	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка рекомендаций необходимых	Учителя наставники
7.	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	куратор Учителя-наставники
8.	<ul style="list-style-type: none"> • Мастер-класс «Конструирование учебных программ в соответствии с обновленными ФГОС»; • Консультация «Планирование образовательной деятельности» 	Куратор Учителя-наставники
9.	Посещение уроков Наставляемых с целью оказания методической помощи	Учителя наставники
Декабрь		

10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Зам. по УВР Учителя-наставники
11.	Работа Наставляемых в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководители ШМО Учителя -наставник
12.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
13.	Посещение уроков Наставляемых специалистов.	Зам. по УВР
14.	Отработка структуры урока в условиях реализации обновленных ФГОС	Учителя наставники
15.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учителя наставники
16.	Промежуточный мониторинг выполнения программы реализации ЦМН. Коррекция индивидуальных планов.	куратор
17.	Консультации: Качественная рефлексия урока	Учителя-наставники
18.	Тренинг «Пути и средства развития познавательной активности учащихся».	Учителя-наставники
19.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР
Январь		
20.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
Февраль		
21.	Лекция: «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии»	Учитель -наставник
22.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наставляемые, учителя-наставники
Март		
23.	Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности»	Зам. по УВР, куратор,

		Учителя наставники -
24.	Корректировка рабочих программ	Учителя наставники -
25.	Открытые уроки наставляемых специалистов.	Наставляемые специалисты
Апрель		
26.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление на ШМО по теме самообразования.)	Наставляемый специалист
Май		
27.	Круглый стол «Личные достижения молодого специалиста» (подведение итогов работы за год)	Куратор, учителя – наставники Наставляемые специалисты.
28.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемых специалистов.	Куратор, учителя – наставники.

к приказу

МБОУ «Октябрьская школа»

От 16.11.2023 г. № 54

План мероприятий («дорожная карта») реализации целевой модели «Учитель – учитель» программы наставничества МБОУ «Октябрьская школа» Ролевая модель: «опытный учитель - молодой специалист».

№ п/п _____ Этап _____ Содержание деятельности _____ Сроки _____ Ответственные _____ Ожидаемый результат _____

№ п/п	Этап	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные	Ожидаемый результат
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: 1) Издание приказа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. Разработка дорожной карты по реализации «Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» 3) Подготовка персонализированных программ наставничества	Ноябрь - декабрь 2023г	Куратор программы	Приняты ИПР
2.	Информирование коллектива о запуске программы	Презентация программы наставничества	Январь 2024 г.	Куратор программы наставничества Заместители директора	Проведен педсовет
3.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Январь 2024	Директор МБОУ «Октябрьская школа» куратор программы директора	Собрана информация: определены запросы наставляемых и ресурсы наставников
4.	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Январь 2024	Директор МОУ СО школы №2, куратор программы, зам. директора	Собрана информация: определены запросы наставляемых и ресурсы наставников

Инварь-февраль 2024	куратор программы, зам. Директора, наставники	Мониторинг проведен анализ анкетирования.
Декабрь – январь 2024	Куратор педагог-психолог Педагоги -наставники	Сформированы наставнические пары/группы. Разработаны и утверждены программы наставничества
Август 2024	Куратор программы, зам. директора	Мониторинг пройден, проведен анализ анкетирования.
В течение учебного года	Куратор программы, зам. директора	Материалы размещены на сайте ОО.