

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа г.Зернограда

Приказ № 223/1

от 28.08.2024

г.Зерноград

«Об организации наставничества в 2024-2025 учебном году»

На основании приказа Минобразования Ростовской области от 08.06.2020 №446 «О внедрении в Ростовскую область методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций», Положения о наставничестве МБОУ СОШ г.Зернограда, утвержденным приказом от 28.01.2021 №15, с целью оказания методической помощи молодым специалистам МБОУ СОШ г.Зернограда, а также формирования стабильного высококвалифицированного коллектива,

Приказываю:

1. Утвердить дорожную карту внедрения наставничества в МБОУ СОШ г. Зернограда согласно приложению 1 к настоящему приказу.
2. Утвердить программу наставничества в МБОУ СОШ г. Зернограда согласно приложению 2 к настоящему приказу.
3. Закрепить на 2024-2025 учебный год следующих учителей наставниками молодых специалистов:
 - Стрельцову В.Н., учителя начальных классов, наставником Статва А.А., учителя начальных классов;
 - Кочетову Н.С., учителя математики, наставником Степановой Е.А., учителя математики, физики; наставником Писковацковой Н.С, учителя математики;
 - Остапенко И.О., учителя биологии; наставником Кулаковой А.Н., учителя биологии.
4. Учителям-наставникам Стрельцовой В.Н., Кочетовой Н.С., Остапенко И.О.:
 - разработать (пролонгировать) план индивидуального наставничества в срок до 01.09.2024;
 - осуществлять взаимодействие с наставляемым в соответствии с индивидуальным планом наставничества и положением о наставничестве в течение срока, установленного пунктом 1 настоящего приказ;
 - представить отчет о результатах наставничества на августовском педсовете.
5. Наставляемым, молодым специалистам Статва А.А., Кулаковой А.Н., Степановой Е.А., Писковацковой Н.С.:
 - изучить и использовать опыт наставника в своей работе;
 - выполнять задания и рекомендации наставника.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по УВР Рычкову А.М., на руководителя МО «Школа молодого учителя» Авраменко И.М.

Директор школы:  Л.С. Лифорева
С приказом ознакомлены:  А.М. Рычкова
 И.М. Авраменко
Н.С. Кочетова
В.Н. Стрельцова



«Об организации наставничества в 2024-2025 учебном году»

Дорожная карта внедрения наставничества в МБОУ СОШ г.Зернограда
(форма наставничества учитель-учитель)

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества МБОУ СОШ г.Зернограда о реализации программы наставничества	До 01.09.2024	Зам.директора по УВР А.М. Рычкова
Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества	В течение года	Зам.директора по УВР
Определить цель, задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты. Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества.	До 01.10.2024	Зам.директора по УВР
Формирование базы наставляемых/наставников	В течение года	Зам.директора по УВР
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	По программе наставничества	Зам.директора по УВР И.М. Авраменко
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	По программе наставничества	Зам.директора по УВР А.М. Рычкова И.М. Авраменко
Проведение собеседования с наставниками		
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	В течение года	Зам.директора по УВР А.М. Рычкова
Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и пр.)	В течение года	Зам.директора по УВР И.М. Авраменко
Обучение наставников	По программе наставничества	Зам.директора по УВР
Организация групповой встречи наставников и наставляемых		И.М. Авраменко А.М. Рычкова

Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи		
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары		
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом директора школы	В течение года	Зам.директора по УВР
Реализация программы наставничества	В течение года	Зам.директора по УВР Наставник
Регулярные встречи наставника и наставляемого	По программе наставничества	Наставники
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	По программе наставничества	Зам.директора по УВР
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		И.М. Авраменко А.М. Рычкова
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых		
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	май 2025	Зам.директора по УВР
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	В течение года	Зам.директора по УВР А.М. Рычкова
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	По программе наставничества	Зам.директора по УВР А.М. Рычкова
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества кейсы		
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте школы	Июль – август 2024	Зам.директора по УВР А.М. Рычкова
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		

Программа наставничества в МБОУ СОШ г.Зернограда

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Обеспечить успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педзадач на высоком уровне.

Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении;
- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

2. РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ, РЕАЛИЗУЕМАЯ В МБОУ СОШ Г. ЗЕРНОГРАДА

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none">– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;– «лидер педагогического сообщества–педагог, испытывающий проблемы»-конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «» _____ 20г.по«» _____ 20г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактически й результат	Оценка наставника
Раздел1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения Приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных Трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться со школой, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы школы в области..., изучена Программа Развития ОО		
2.2.	Изучить помещения школы(основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании школы, знание аварийных выходов,...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, секретарь, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт школы, страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете с деятельности школы		Хорошая ориентация по сайту, на страницах школы в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника школы (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		

2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методiku построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел3. Направления профессионального развития педагогического работника³⁸					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>)		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание,...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. -подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род.собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч.-эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение...,...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод. рекомендаций по...и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности школы		Изучены проекты школы по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в школе		Документы изучены		

3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись наставника _____
«___»_____20г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___»_____20__г.

4. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШМО «ШКОЛА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ»

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/устный опрос и др.)	До 01.10.2024	Зам.директора по УВР Рычкова А.М.
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	сентябрь-октябрь 2024)	Зам.директора по УВР Рычкова А.М.
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	В течение года	Директор школы
Организация профразвития наставников, проведение обучения: - По программе повышения квалификации - В рамках стажировки	В течение года	Зам.директора по УВР Организация, проводящая обучение Принимающая организация
Организация и проведение совещания наставниками по итогам обучения	В течение года	Зам.директора по УВР Рычкова А.М.
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой «Школы молодого учителя»	До июня 2025	Руководитель ШМО Авраменко И.М.
Анализ деятельности «Школы молодого учителя» за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам в Программу наставничества ОО на следующий год	До июня 2025	Руководитель ШМО Авраменко А.М.