



Комитет по образованию
администрации муниципального образования
Ханты-Мансийского района

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Ханты-Мансийского района
«Средняя общеобразовательная школа
с. Селиярово»

с.Селиярово, ул. Лесная, 8а
Ханты-Мансийский район, ХМАО
Тюменская область

ПРИКАЗ

05 февраля 2024 г.

№ 40/1-О

**О наставничестве
в МКОУ ХМР «СОШ с. Селиярово» на 2023-2024 учебный год**

В соответствии со статей 57 Трудового кодекса РФ, Положением о наставничестве МКОУ ХМР «СОШ с. Селиярово», утвержденным директором школы приказ от 19.08.2022 №321-0, с целью оказания методической помощи, содействия адаптации и профессионального становления вновь прибывшего специалиста

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Закрепить на 2023-2024 учебный год воспитателя Аксенкину Алену Владимировну наставником вновь прибывшего специалиста— Задорожной Ильвины Марсовны, воспитателя Бобылеву Нину Николаевну наставником – Лосевой Ольги Валентиновны.
2. Наставникам Аксенкиной Алене Владимировне и Бобылевой Нине Николаевне:
 - 2.1. осуществлять взаимодействие с наставляемыми в соответствии с Положением о наставничестве, Персонализированной программе наставничества в течение срока, установленного пунктом 1 настоящего приказа. (приложение 1)
 - 2.2. представить отчет о результатах наставничества на августовском педсовете.
3. Наставляемым Задорожной Ильвине Марсовне и Лосевой Ольге Валентиновне:
 - 3.1. изучить и использовать опыт наставника в своей работе;
 - 3.2. выполнять задания и рекомендации наставника.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на методиста школы, учителя математики Пастухову Елену Николаевну.

Директор
МКОУ ХМР «СОШ с. Селиярово»

И.П. Ернова

05 февраля 2024 г.

Персонализированная программа наставничества МКОУ ХМР «СОШ с.Селиярово» на 2023-2024 учебный год

Дорожная карта по работе наставника с наставляемым «Педагог-педагог».

Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог».

Цель: создание условий для работы и профессионального роста вновь прибывшего специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в коллектив образовательной организации педагога.

Задачи:

- обеспечить полноценную адаптацию вновь прибывшего специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- адаптировать вновь прибывшего педагога, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей;
- совместно планировать работу с вновь прибывшим педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

Основные нормативные правовые акты:

1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского района.
2. Приказ о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников МКОУ ХМР «СОШ с.Селиярово».
3. Положение о наставничестве в МКОУ ХМР «СОШ с.Селиярово».
4. Приказ о наставничестве в МКОУ ХМР «СОШ с.Селиярово» на 2023-2024 учебный год.

Пояснительная записка.

Персонализированная программа наставничества «Педагог-педагог» определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Срок реализации 1 учебный год.

Запланированы промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч:

ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

Задача наставника: обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Режим работы: онлайн, очный, смешанный.

Основные компоненты:

- основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте
 - психолого-педагогические,
 - методические,
 - ИКТ - компетенции,
 - цифровизация образования,
 - внеурочная и воспитательная деятельность,
 - здоровьесбережение обучающихся.
- конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого.

При необходимости куратор реализации персонализированной программы наставничества совместно с наставником может вносить изменения в программу или план мероприятий.

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества

реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

№	Мероприятия	Виды, форма деятельности	Этапы деятельности, направления деятельности	Ожидаемые результаты	Критерии оценивания эффективности	Отметка о выполнении
1	<p>Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог»</p> <p>Цель: создание условий для работы и вновь прибывшего специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность педагога.</p> <p>Знакомство с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю предметнику с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности; знакомить вновь прибывшего педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.</p>	<p>Взаимодействие «опытный педагог – вновь прибывший специалист»</p>	<p>Формирование и развитие профессиональных умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию</p> <p>- развитие коммуникативных способностей</p>	<p>укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;</p> <p>рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации</p>	<p>Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета.</p>	
2	<p>Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, методической компетентности, уровня мотивации. Помочь работать в</p>	<p>Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают затруднение или необходимость получить консультацию от</p>	<p>Повышение психолого-педагогического уровня деятельности; повышение научно-методического уровня деятельности.</p>	<p>улучшение психологического климата в образовательной организации; повышение методической компетентности; научить грамотно, оформлять школьную</p>	<p>На основании входного анкетирования составление плана работы, согласование наставника и наставляемого педагога.</p>	<p>В течение 1 четверти</p>

	программе «Конструктор программ»	наставника		документацию		
3	Изучать деловые и нравственные качества вновь прибывшего педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности.	Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.	Повышение научно-методического уровня деятельности	качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемого; улучшение психологического климата в образовательной организации;	Проведение мероприятий, взаимопосещение и анализ, подведение рефлексии в конце мероприятий.	В течение года
4	Консультировать по поводу с вновь прибывшим педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий	Формами и методами организации работы с вновь прибывшим педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.	Углубление научно-профессиональных знаний	рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;	Беседа по проведенному мероприятию: Цель, задачи, какие этапы удалось лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогла ли увлечь всех обучающихся, мотивировать или нет. Какие трудности, какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз.	В течение года

5	<p>Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора</p>	<p>Привлекать в качестве ассистента при проведении конкурсов, соревнований, открытых мероприятий.</p>	<p>Освоение методики научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности</p>	<p>рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития, повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства)</p>	<p>Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия.</p>	<p>В течение года</p>
6	<p>Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью вновь прибывшего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия</p>	<p>При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе вновь прибывшего педагога.</p>	<p>Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога</p>	<p>Отработка навыком представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ШМО</p>	<p>Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на ШМО. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности</p>	

8	Периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации вновь прибывшего педагога, результативности его профессиональной деятельности	Помогать проводить мероприятия, просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующими при проведении открытых мероприятий.	Изучение траектории работы наставляемого педагога.	Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству	Анализ в качестве отчета или в устной форме.	Раз в четверть
9	Подводить итоги профессиональной адаптации вновь прибывшего педагога с предложениями по дальнейшей работе	Представлять деятельность наставляемого педагога на педагогических советах.	Мотивация наставляемого педагога. Показ достижений и развитие методической, воспитательной его работы	Повышение траектории обучения	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на педагогическом совете. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности	Раз в полугодие
9	Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества. Включить план предметной недели.	Представлять презентации о работе педагога в интернет сайтах, на сайте школы	Повышение мотивации методического мастерства.	повышение уровня включенности вновь прибывшего педагога в педагогическую деятельность и социальнокультурную жизнь образовательной организации;	Анализ посещенных мероприятий	В течение года по графику.
10	Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью	Проходить курсы повышения квалификации, выполнять работы по наставничеству.	Освоение корпоративных норм поведения, развитие коммуникативных способностей	Выявлять возникающие вопросы и решать по мере их поступления	Анализ пройденных курсов, разбор вопросов, которые возникли при прохождении курсовой подготовки или проведенных мероприятий	По графику

	наставляемого					
11	В составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого педагога и иных оценочных или конкурсных мероприятиях	Посещать уроки, мероприятия, делать анализ посещенных уроков, показать траекторию деятельности и повышения квалификации наставляемого.	Диагностика успешности работы вновь прибывшего специалиста.	Повышение педагогического мастерства наставляемого педагога	Творческий отчет наставляемого педагога	По графику
13	Принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия ее условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества	На заседании ШМО проанализировать выполнение персонализированной программы Дать возможность наставляемому учителю выразить свое отношение к наставнической деятельности, и получила ли она ответы на вопросы, которые были в начале трудовой деятельности в ОО.	Развитие коммуникативных способностей; диагностика успешности работы вновь прибывшего специалиста.	Дать характеристику на наставляемого педагога и результаты совместной работы.		