

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА НАЛЬЧИК» КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

КЪЭБЭРДЕЙ-БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭ
НАЛШЫК КЪАЛЭ ОКРУГ «СОВЕТ
СОЮЗЫМ И ЛЫХЪУЖЪ КАЛЮЖНЫЙ
Н.Г. И ЦІЭР ЗЕЗЫХЪЭ КУРЫТ ЕДЖАПІЭ
№7» ЕГЪЭДЖЭНЫГЪЭ ШРАГЪЭГЪУЭТ
МУНИЦИПАЛЬНЭ КІЭЗОНЭ
ІУЭХУЦІАПІЭ



КЪАБАРТЫ-МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ
НАЛЧИК ШАХАР ОКРУГУНУ «СОВЕТ
СОЮЗНУ ЖИГИТИ КАЛЮЖНЫЙ Н.Г.
АТЛЫ 7-ЧИ НОМЕРЛИ БИТЕУЛЮ
БИЛИМ БЕРГЕН ОРТА ШКОЛ» БИТЕУЛЮ
БЕРГЕН МУНИЦИПАЛ КАЗНА
УЧРЕЖДЕНИЯСЫ

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
"Средняя общеобразовательная школа №7 имени Героя Советского Союза Калюжного
Николая Гавриловича" городского округа Нальчик, Кабардино-Балкарской Республики (МКОУ
"СОШ №7")

360016, г. Нальчик, ул. Калюжного, 15, Тел: (8662) 91-49-19; 91-57-41, сайт: www.oy7.ucoz.ru
ИНН 0711042174, КПП 072601001, ОКПО 34631663, ОГРН 1020700750388

Приказ

№

93/2

« 03 » 09 2025 г.

«Об организации наставничества»

В целях оказания помощи молодым специалистам и вновь прибывшим педагогам в их профессиональном становлении, а также профессиональной адаптации

приказываю:

1. Организовать наставничество в МКОУ «СОШ №7» в 2025-26 уч. году над вновь прибывшими педагогами и молодыми специалистами.
2. Назначить педагогом-наставником над вновь прибывшим педагогом, молодым специалистом Кретовой Ириной Игорьевной, учителем истории, Сохову Бэллу Мурадиновну, учителя истории и географии высшей квалификационной категории.
3. Назначить педагогом-наставником над вновь прибывшим педагогом, молодым специалистом Гижгиевой Салимой Салиховной, учителем английского языка Ворокову Мадину Хабижевну, учителя иностранных языков высшей квалификационной категории.
4. Руководствоваться в работе Положением о наставничестве.
5. Утвердить план работы с вновь прибывшими педагогами.
6. Руководителям ШМО внести в план работы ШМО мероприятия согласно плану работы с вновь прибывшими педагогами.
7. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



Харзинов З.Х.

З.Х. Харзинов

03.09.2025

к приказу МКОУ «СОШ №7»
от 03.09.2022 № 33/с

Программа наставничества

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МКОУ «СОШ №7» 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.

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 МКОУ «СОШ №7».

Решению этих стратегических задач кадровой политики МКОУ «СОШ №7» 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 МКОУ «СОШ №7» 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 знания в области предметной специализации и методики преподавания.

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

Программа наставничества 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 так же 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 МКОУ «СОШ №7» 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.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2025 г., срок окончания 1.09 2026 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МКОУ «СОШ №7» 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:

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

Содержание программы

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: Кретьова Ирина Игорьевна, Гижгиева Салима Салиховна, Бичекуева Милана Жамаловна

Наставники: Сохова Б.М., Ворокова М.Х.

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 **Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста и ее эффективности**

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчета по форме, на совещании при заместителе директора по УВР.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом объединении учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых, реализации программы наставничества «Учитель - учитель».

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
Количество педагогов, аа подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов,		

подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»		
Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество представителей предприятий, предпринимателей, как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества		

Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне		

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

- администрация школы;
- наставники - участники программы.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней готовит следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Август		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Сентябрь		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Зам. по УВР
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Зам по УВР
5.	Беседа. Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель - наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана (программа работы Наставника с Наставляемым лицом)	Зам. по УВР Учитель - наставник
7.	Беседа. Работа с УМК, структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Учитель - наставник
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель - наставник
Октябрь		

9.	Беседа. Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей, индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Зам. по УВР Учитель наставник
11.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель - наставник
12.	Консультация: организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель - наставник
14.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР
Ноябрь		
15.	Беседа: «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УВР Учитель - наставник
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель - наставник
17.	Консультация. Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель - наставник
Декабрь.		
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель - наставник
19.	Консультация. Качественная рефлексия урока	Учитель - наставник
20.	Консультация. Здоровьесберегающие технологии	Учитель - наставник
21.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель - наставник
Январь		
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
23.	Консультация - олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.	Учитель -наставник
Февраль		
24.	Беседа. Портфолио ученика	Учитель - наставник
25.	Консультаци . Виды уроков.	Учитель - наставник
26.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
27.	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель - наставник
28.	Беседа. Корректировка рабочих программ	Учитель - наставник

29.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
Апрель		
30.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в школе» (выступление на ШМО по теме самообразования).	Наставляемый специалист
Май		
31.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица (круглый стол).	Учитель – наставник Наставляемый специалист
32.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель – наставник