



Управление образования администрации города Березники

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 5»**

ПРИКАЗ

02 сентября 2025 года

№ 544

**Об организации наставничества
молодых педагогов со стажем
работы до 3-х лет в МАОУ «Школа №5»**

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657, во исполнение приказа министерства образования и науки Пермского края от 04.07.2022 № 26-06-01-629 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Пермского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования», в соответствии с планом работы с педагогическими кадрами МАОУ «Школа № 5», в целях организации сопровождения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов в их профессиональном становлении, а также профессиональной адаптации, повышения уровня их методической, научно-теоретической, психолого- педагогической компетентности,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

- Положение о наставничестве МАОУ «Школа №5» (приложение 1)
- Список молодых педагогов со стажем до 3-лет в МАОУ «Школа №5» (приложение 2)

- Общешкольный план работы с молодыми специалистами на 2025-2026 учебный год (приложение 3)
- Планы работы наставников с молодыми специалистами (приложение 4)

2. Назначить наставниками молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет:

Калинину Надежду Николаевну, учителя начальных классов Семериковой Елизавете Романовне;

Нагойбасову Светлану Юрьевну, учителя начальных классов Никоновой Юлии Ивановне, учителю начальных классов;

Гарееву Татьяну Анатольевну, учителя начальных классов Виноградову Данилу Ивановичу, учителю начальных классов;

Заводнову Ирину Олеговну, Пузик Татьяну Николаевну, учителей иностранного языка Смирновой Ульяне Сергеевне, учителю биологии;

Боброву Надежду Васильевну, учителя музыки Трифановой Александре Денисовне, учителю музыки;

Хузину Римму Альбертовну, учителя начальных классов Тетерлевой Ульяне Николаевне, учителю начальных классов;

Захарову Веронику Валерьевну, учителя начальных классов Ушейной Ольге Андреевне, учителю начальных классов;

Гампер Александру Николаевну, педагога-психолога Мансуровой Татьяне Ивановне, педагогу-психологу;

Бычкову Елену Алексеевну, учителя физической культуры Честикову Эдуарду Альбертовичу, учителю физической культуры.

3. Назначить Пузик Т.Н., заместителя директора по УР куратором, ответственным за контроль деятельности педагогов-наставников и молодых специалистов в соответствии с общешкольным планом и планами индивидуальной работы с молодыми специалистами.

4. Общий контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



В.Н.Новиков

Приложение №1

к приказу МАОУ «Школа №5» №544
от 02.09.2025 «Об организации
наставничества молодых педагогов со
стажем работы до 3-х лет в МАОУ
«Школа №5»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МАОУ
«ШКОЛА № 5»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества для педагогических работников МАОУ «Школа № 5».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями:

- федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Пермского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (в редакции от 20 августа 2021 г. № 2283-р);
- методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657;
- приказа управления образования администрации г. Березники от 09.11.2022 № 04-01-03-1209 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования «Город Березники» Пермского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;

куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию программы наставничества;

наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4. Основными принципами реализации наставничества педагогических работников являются:

принцип научности – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной и муниципальной нормативно-правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности – приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение личности наставляемого и наставника;

принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в

определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
принцип личной ответственности – ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
принцип индивидуализации и персонализации наставничества – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
принцип равенства – наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.5. Участие в наставничестве не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи наставничества педагогических работников

2.1. Цель наставничества педагогических работников – обеспечение непрерывного профессионального роста педагогических работников МАОУ «Школа № 5», самореализации и закрепления в профессии, включая молодых педагогов.

2.2. Задачи наставничества педагогических работников:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- оказывать помощь в формировании школьной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества и внедрении административно-управленческих (вертикальных) методов и недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в МАОУ «Школа № 5»;
- способствовать формированию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и развитию стратегических

партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях;

- содействовать созданию в МАОУ «Школа № 5» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3. Формы наставничества педагогических работников

В МАОУ «Школа № 5» применяются разнообразные формы наставничества педагогических работников («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «социальный партнер – педагог»).

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и другое. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом /компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый».

Традиционная форма наставничества – взаимодействие между более

опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Как правило, проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно- педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

7.1. Организация наставничества педагогических работников

4.1. Наставничество организуется на основании Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленными совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657 и Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Пермского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования;

4.2. Организация наставничества педагогических работников.

4.2.1. наставничество организуется на основании утвержденного руководителем образовательной организации Положения о наставничестве педагогических работников в МАОУ «Школа № 5» в соответствии с Положением о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций МО «Город Березники», осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ;

4.2.2. педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

4.2.3. руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- назначает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также назначает их;
- утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о наставничестве педагогических работников в образовательной организации в соответствии с примерной дорожной картой (планом мероприятий) по реализации положения о наставничестве педагогических работников в образовательной организации согласно приложению 1 к настоящему положению;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.2.4. куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников (при необходимости его создания);
- разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- совместно с МАУ ЦСОиРО ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/ страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет

описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями системы наставничества МО «Город Березники», с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с МАУ ЦСОиРО).

5. Кадровые условия и ресурсы образовательной организации

5.1. Подбор и формирование пар «наставник — наставляемый».

Наставников выбирают из числа:

- педагогов высшей и первой квалификационной категории, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;

- педагогических и руководящих работников, активно транслирующие собственный положительный педагогический опыт в системе повышения квалификации;

- педагогов, активных участников региональных/муниципальных проектов и/или реализующих авторские педагогические проекты.

5.2. Требования к компетенциям наставника:

- знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную, муниципальную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными должностными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения или учебных занятий и внеклассных мероприятий; оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать профессиональную компетентность, содействовать реализации индивидуального образовательного маршрута;
- вносить предложения о поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести мониторинг процесса адаптации и результативности профессиональной деятельности.

5.3. Наставляемые формируются из числа:

- молодых педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работы с родителями и пр.);
- педагогов, желающих овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями;
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения (дефициты) и осознающих потребность в наставнике;
- стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

6. Мотивирование и стимулирование наставнической деятельности

6.1. Нематериальные способы стимулирования:

- наставническая деятельность учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в

качестве членов жюри (экспертов);

- педагогическим работникам, осуществляющим наставническую деятельность, предоставляется возможность для профессионального развития и участия в региональных фестивалях, форумах, конференциях;
- представление педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, к награждению.

6.2. Материальное стимулирование.

Образовательные организации определяют размеры выплат стимулирующего характера за осуществление наставнической деятельности коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии действующим законодательством.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников зависят от конкретных условий образовательной организации.

7. Оценка результативности внедрения наставничества педагогических работников

7.2. Ожидаемые результаты внедрения наставничества педагогических работников:

7.2.1. качественные показатели:

- создан единый электронный банк педагогов-наставников, доступный для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания – «открытое наставничество»;
- проведен мониторинг оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества.

7.2.2. количественные показатели:

- созданы специальные разделы (рубрики) на официальном сайте МАОУ «Школа № 5» для размещения информации о реализации программы наставничества педагогических работников: лучшие кейсы персонифицированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная, муниципальная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- увеличена доля педагогических работников МАОУ «Школа № 5», вовлеченных в наставничество.

7.2. Ожидаемые эффекты от внедрения наставничества педагогических работников:

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности; повышение уровня

профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;

- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности;

- сокращение времени на адаптацию молодого педагога в профессиональной среде;

- закрепление молодых педагогов в МАОУ «Школа № 5».

№ п/п	ФИО педагога
1	Пестрикова Елена Александровна
2	Мансурова Татьяна Михайловна
3	Тетюхина Юлия Николаевна
4	Трифанова Александра Евгеньевна
5	Улитина Ольга Андреевна
6	Сыртанова Юлия Сергеевна
7	Васильева Елена Сергеевна
8	Майорова Юлия Николаевна
9	Савельева Елена Владимировна
10	Улитина Елена Владимировна

Приложение №2
к приказу МАОУ «Школа №5» №544
от 13.09.2024 «Об организации
наставничества молодых педагогов со
стажем работы до 3-х лет в МАОУ
«Школа №5»

**Список молодых педагогов со стажем работы до 3 –х лет
в МАОУ «Школа №5»**

ФИО педагога	Должность
Семерикова Елизавета Романовна	учитель начальных классов
Никонова Юлия Ивановна	учитель начальных классов
Виноградов Данил Иванович	учитель начальных классов
Смирнова Ульяна Сергеевна	учитель биологии
Ушеина Ольга Андреевна	учитель начальных классов
Трифанова Александра Денисовна	учитель музыки
Тетерлева Ульяна Николаевна	учитель начальных классов
Мансурова Татьяна Ивановна	педагог-психолог
Честиков Эдуард Альбертович	Учитель физической культуры

Приложение №3
к приказу МАОУ «Школа №5» №544
от 02.09.2025 «Об организации
наставничества молодых педагогов со
стажем работы до 3-х лет в МАОУ
«Школа №5»

**План работы МАОУ «Школа №5» с молодыми специалистами
на 2025-2026 учебный год**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1. Аналитическая работа			
1.1	Внесение данных в муниципальную базу молодых педагогов	До 31 августа 2025г.	Пузик Т.Н.
1.2	Составление планов работы наставников	до 15 сентября 2025г.	Пузик Т.Н.
1.3	Анализ отчетов работы педагогов-наставников	До 25 мая 2026 г.	Пузик Т.Н.
1.4	Мониторинг результатов деятельности молодых педагогов за год. Оценка динамики профессионального роста	В течение года	Пузик Т.Н. Глухова О.А. Мыльникова О.И.
1.5	Диагностика профессиональных затруднений для планирования деятельности	До 15 сентября 2025г.	Пузик Т.Н. Глухова О.А. Мыльникова О.И.
2. Развитие института наставничества			
2.1	Знакомство с изменениями в нормативных документах, координация действий педагогов в соответствии с задачами ОО	В течение года	Новиков В.Н.
2.2	Закрепление за молодыми специалистами педагогов-наставников, издание школьного приказа	До 01 сентября 2025г.	Пузик Т.Н.
2.3	Создание условий для успешной интеграции молодых педагогов в профессию	В течение года	Новиков В.Н. Пузик Т.Н. Глухова О.А. Мыльникова О.И.
2.4	Методическое сопровождение молодых педагогов в части разработки и оформления рабочих программ	По мере необходимости	Мыльникова О.И. Глухова О.А. Голохвастова Ю.И.
3. Организация оплаты труда			
3.1	Помощь в правильном заполнении показателей эффективности	Ежеквартально	Пузик Т.Н. Мыльникова О.И. Глухова О.А.
4. Повышение профессионального уровня			
4.1	Посещение и анализ уроков молодых специалистов	По договоренности (не менее 1 раза в	Мыльникова О.И. Глухова О.А.

		месяц)	наставники
4.2	Привлечение молодых педагогов к участию в работе ШМО, творческих групп	В течение года	Пузик Т.Н.
4.3	Консультативная помощь в устранении возникающих профессиональных дефицитов	В течение года	Пузик Т.Н. Мыльникова О.И. наставники
4.4	Участие в работе педагогических советов, методических совещаний	В течение года	Пузик Т.Н. Мыльникова О.И. Глухова О.А.
5. Повышение статуса молодых педагогов			
5.1	Размещение информации о молодых педагогах на официальном сайте ОО, группе «ВКонтакте»	В течение года	Зверева Е.М. Козлова С.Р.
5.2	Направление молодых педагогов для работы в ежегодном форуме молодых педагогов города	В течение года	Пузик Т.Н.
5.3	Активное включение в школьные мероприятия	В течение года	Голохвастова Ю.И.
5.4	Оказание помощи в процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся	В течение года	Мыльникова О.И. Голохвастова Ю.И.

Приложение №4
к приказу МАОУ «Школа №5» №544
от 13.09.2024 «Об организации
наставничества молодых педагогов со
стажем работы до 3-х лет в МАОУ
«Школа №5»

**ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА
С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ
на 2024-2025 учебный год**

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы. Формирование профессиональных умений и навыков у молодого педагога для успешного применения на практике.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении общедидактического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности и мотивации у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной деятельности.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, учебно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, конкурсы, предметные недели и др.)
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

Наставническая пара

ФИО наставника	ФИО молодого специалиста
-----------------------	---------------------------------

Месяц	Планируемые мероприятия
Август	1. Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. 2. Инструктаж: «Нормативно - правовая база образовательного процесса» (ФГОС, примерные программы, рабочие программы, локальные акты, должностная инструкция), правила внутреннего распорядка школы.
Сентябрь	1. Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, знакомство с УМК, методической литературой, оформление электронного журнала) 2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником. 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. 4. Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. 5. Практикум по темам: "Разработка конспектов уроков и поурочных планов». 6. Привлечение к участию в международной олимпиаде учителей - предметников «Профи – край».
Октябрь	1. Методический практикум: Конструирование урока. Требования и рекомендации. Анализ и самоанализ урока. 2. Практические занятия: • Работа с школьной документацией; • Современный урок и его организация; • Методика подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. 3. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 4. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. 5. Основы учебно-исследовательской деятельности школьников. Выбор участника школьной НПК «Есть идея!» 6. Разработка ИОМа молодого учителя.
Ноябрь	1. Практикум: оформление отчетности по итогам четверти. 2. Изучение положений о системе оценки и о формах, периодичности, порядке текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся. 3. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 4. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.
Декабрь	1. Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; 2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. 4. Подготовка учителя к участию в городском конкурсе «Свежая идея».

Январь	1. Индивидуальная беседа: «Психолого - педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся» 2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. 4. Обмен мнениями по теме: «Факторы, которые влияют на качество преподавания» 5. Анализ работы по ИОМу, корректировка ИОМа. 6. Помощь в подготовке участника школьной НПК «Есть идея!»
Февраль	1. Посещение молодым специалистом уроков, мероприятий опытных учителей школы. 2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. 4. Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе» 5. Совместная разработка мероприятий для обучающихся. 6. Подготовка молодого специалиста для участия в «Фестивале педагогических идей», «Педагогический десант», школьном этапе конкурса «Учитель года» (на выбор).
Март	1. Комплексный анализ деятельности молодых специалистов: подготовка к аудиту документов учителя-предметника и классного руководителя. 2. Подготовка к методическому дню: разработка конспекта открытого урока. 3. Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); 4. Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала 5. Работа в составе оргкомитета краевого фестиваля «Три кварка» для учащихся 5 – 6 классов.
Апрель	1. Участие молодого специалиста в Фестивале педагогических идей: проведение открытого урока. Анализ и самоанализ урока. 2. Беседа: «Содержание формы и методы работы педагога с родителями»
Май	1. Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; 2. Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; 3. Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных