


Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Детская художественная школа искусств
города Челябинска им. Н.А. Аристова»


СОГЛАСОВАНО

Представитель ТК МАУДО «ДХШИ
г. Челябинска им. Н.А. Аристова»

 Ю.В.Малова
Протокол № 2 «13» февраля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУДО «ДХШИ
г. Челябинска им. Н.А.Аристова»

 Е.А.Бетехина
Приказом от «13» февраля 2023 № 10



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

Челябинск

2023

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1	Наименование программы	Программа по организации наставничества в учреждении дополнительного образования – Наставничество «Учитель – Учитель»
2	Нормативно правовая база	<p>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.</p> <p>- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).</p> <p>- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»</p>
3	Цель программы	Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного преподавателя.
	Задачи программы	<p>1. Обеспечить успешное закрепление в лицее молодого специалиста, вновь прибывшего преподавателя (наставляемых);</p> <p>2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.</p> <p>3. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях детской художественной школе.</p> <p>4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный витагенный опыт.</p> <p>5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в детской художественной школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей</p>

4	Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего преподавателя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
5	Сроки реализации	2023-2024 учебный год
6	Структура программы	Паспорт программы. Пояснительная записка. Содержание программы. Этапы реализации программы. Механизм реализации. Приложение
7	Участники программы	Директор Заместитель директора Преподаватели-наставники Преподаватели - наставляемые
8	Ожидаемые результаты Программы	<p>повышение мотивации молодого преподавателя к профессиональной деятельности;</p> <p>повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПН;</p> <p>повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций (знание своих сильных и слабых сторон);</p> <p>позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.</p>

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография». В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Нормативной базой программы являются также следующие федеральные и региональные документы: - Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;

Концептуальное обоснование программы наставничества (ПН)

В качестве концептуального обоснования ПН в ДХШИ выдвигаются следующие положения:

- Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.
- Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.
- Настоящая ПН разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование».
- Основной подход в оказании помощи участникам программы – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих преподавателей.
- Объектом ПН выступает процесс передачи опыта педагогической деятельности.
- Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (заместители директора по УР, НМР, ВР, преподавателей-предметников, наставники и наставляемые). Программа предполагает реализацию в Детской художественной школе в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей: – «опытный учитель (педагог); молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками преподавателем, оказывающим первую разностороннюю поддержку. Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных преподавателей детской художественной школы с наставниками. Применяемые в программе элементы

технологий: традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») — это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев , ситуационное — индивидуальное наставничество, осуществляемое по запросу наставляемого, которому требуются разъяснения, рекомендации, указания со стороны наставника.

Цель ПН: формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших преподавателей, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного преподавателя.

Задачи ПН:

1. Обеспечить успешное закрепление в лицее молодого специалиста, вновь прибывшего преподавателя (наставляемых);
2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
3. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях детской художественной школы.
4. Мобилизовать внутренние ресурсы преподавателя на результат успешности в профессиональной деятельности.
5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в детской художественной школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Планируемые результаты реализации ПН:

- повышение мотивации молодого преподавателя к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПН;

- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций (знание своих сильных и слабых сторон);
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Главным результатом становления молодого преподавателя следует считать необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития преподавателей, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности преподавателей, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

Требования к учителю-наставнику

Наставник. Опытный преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Критерии отбора наставников

Квалификация сотрудника	Должность: преподаватель первой или высшей квалификационной категории.
-------------------------	--

Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> • стабильно высокие результаты образовательной деятельности • отсутствие жалоб от родителей и учащихся
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель владеет полными, системными, осознанными знаниями теоретических основ и методов науки преподаваемого предмета, истории развития науки и современных ее достижений; методов, приемов, средств обучения учащихся, форм организации учебного предмета, психологических особенностей учащихся; теоретических основ педагогики и педагогических технологий. • Преподаватель самостоятельно выбирает систему действий в различных ситуациях, переносит их на другие виды деятельности; правильно и оригинально решает педагогические задачи;
Профессионально важные качества личности преподавателя (В.И. Журавлев)	<p>1. <i>Интеллектуальные параметры:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - владение устной и письменной речью, - готовность к самосовершенствованию, - самокритичность, спокойствие, остроумие, чувство юмора, - хорошая память, эрудиция. <p>2. <i>Мировоззренческая направленность:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - желание работать с детьми, - любовь к профессии, - честность, твердость, - наличие профессиональной позиции, - стремление отдавать себя детям. <p>3. <i>Психотипологические качества:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - воля, твердость, - наблюдательность, - самообладание, саморегулирование, - сдержанность, уравновешенность, - смелость, стойкость, - толерантность. <p>4. <i>Экстравертивные качества:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - альтруизм, доброжелательность, коммуникативность, - ласковость, милосердие, нежность, - справедливость и уважение к ученику, - эмпатийность.

Учитель-наставник обязан:

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральные государственные требования;

- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в детской художественной школе;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым - изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, особенности деятельности детской художественной 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, заместителем директора, преподавателями детской художественной школы.

Принципы реализации ПН

Реализация ПН строится на следующих принципах:

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий; принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации; принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип лояльности — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения; принцип конфиденциальности — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности — участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

принцип активности — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими преподавателями и организация их работы.

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда преподавателя, корректированию результативности профессиональной деятельности преподавателя. Наставник не контролирует, а способствует быстрее адаптации

наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно правовую информацию.

Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого

С первых дней работы молодого преподавателя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности преподавателей в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого. Выявление проблемных зон в работе наставляемого. Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

Составление планов работы с наставляемыми. План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности преподавателя, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
 - обеспечение качества прохождения аттестации преподавателями;
 - участие преподавателей в инновационной деятельности;
 - участие преподавателей в конкурсах профессионального мастерства;
 - распространение педагогического опыта.
- Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лицея, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация преподавателей, методическая работа, внутришкольный контроль.

Формы и методы работы с наставляемыми: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными преподавателями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПН

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются в детской художественной школе на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы:

№	Этапы реализации	Сроки	Функции
1	Подготовительный	Август-сентябрь	Управленческая Прогностическая
2	Организационный	Сентябрь- октябрь	Диагностическая Методическая
3	Практический	Октябрь –май	Деятельностная Аналитическая
4	Обобщающий	Май –июнь	Деятельностная Аналитическая Прогностическая

План реализации этапов Программы наставничества включает:

Этапы	Сроки	Задачи	Содержание
Подготовительный	Август-сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель — учитель»»; создание пакета локальных актов по реализации ПН;
Организационный	Сентябрь-октябрь	Выявить сильные и слабые стороны деятельности преподавателей; разработка основных направлений	Сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом, разработка памяток наставнику и молодому специалисту
	Август	Общее собрание по организации программы наставничества педагогов	Первичный мониторинг. Опрос педагогического коллектива по педагогическим затруднениям.
	Сентябрь	Собрание потенциальных наставников	Критерии выбора преподавателя в качестве наставника Организация работы наставников в системе ДХШИ Изучение документации программы Составление списка возможных наставников
	Сентябрь	Собрание потенциальных наставляемых. Школа молодого педагога	Изучение документации программы Описание профессиональных качеств всех потенциальных наставников. Выбор пар. Проведение анкетирования наставляемых для выявления индивидуальных затруднений
	Сентябрь	Собрание утвержденных пар наставников-наставляемых	Методика ведения программы наставником Методика выявления затруднений у

			наставляемого Работа с документами по программе
	Сентябрь	Создание индивидуальных образовательных маршрутов	Анализ и утверждение Индивидуальных образовательных маршрутов
Практический	Октябрь – май	Реализация основных положений ПН	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, анализ и самоанализ посещенных уроков проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) преподавателями стажистами для молодых специалистов; проведение фестиваля-конкурса «2К: коуч + клиент», проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности
	Октябрь – май, ежемесячно	Заседание кафедр «Живописи», «Архитектуры», «Дизайна», «Анимации»	Анализ рабочих программ, документации кафедр Обсуждение возникающих затруднений у преподавателей Обсуждение методических материалов для каждой кафедры
Обобщающий	Май –июнь	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности педагога-наставляемого	Изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; демонстрация молодым преподавателем самостоятельных творческих продуктов (презентации, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков, методические разработки и

			др.); формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др)
--	--	--	--

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценка деятельности.

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по НМР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия. Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

Мониторинг реализации ПН

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников ПН (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Индикативные показатели

- Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;
- овладение системой контроля и оценки знаний, обучающихся;
- становление и развития профессиональных компетенций у наставляемых;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Показатели эффективности деятельности преподавателя

1. Качество успеваемости за четверть, год

2. Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год):

- Количество участников
- Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)

3. Участие в проектах, научно-практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях:

- Количество участников
- Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)

4. Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах

5. Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах

6. Публикации

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников ПН и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности ПН как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы; - выдвинуть

предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;

- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности.

Приложение
«Типовой план наставничества»

Приложение №2
к Положению

Индивидуальный план обучения сотрудника

Ф.И.О. сотрудника (наставляемого) _____

Должность: _____

Наставник: _____

План работы на период с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.

Подведение итогов по данному плану «__» ____ 20__ г.

№ п/п	Задание (что конкретно посетить, освоить, изучить)	Цель \ планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении/подпись наставляемого
1	Изучить локальные акты Школы на сайте школы	Ознакомление		
2	Изучить содержание учебных программ по предметам	Написание рабочих программ преподавателя		
3	Изучить особенности составления календарно-тематических планов	Составление календарно-тематических планов		
4	Ознакомится с мультимедийной техникой в Школе, средствами, компьютером и т.д.	Использование мультимедийной техники, средствами, компьютерами и т.д. в образовательном процессе		
5	Изучить особенности классного руководства в Школе, изучить методику проведения внеклассных мероприятий	Ведение родительских собраний, классных часов, общешкольных и классных мероприятий		
6	Посещение уроков наставников и их структурный анализ	Качественный анализ урока (конспектирование)		
7	Изучить особенности подготовки мероприятий Школы, просмотров, мастер классов и т.д.	Мероприятия, просмотр, мастер классы и т.д.		

10	Обзор периодической педагогической печати	Публикационная активность		
11	Работа над отчетом наставника и молодого педагога	Отчёт наставника и наставляемого		

Комментарии наставника/руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

Наставник:

(должность, подпись, ФИО наставника)

«_____» _____ 20__ г.

Согласовано:

(должность, подпись, ФИО)

«_____» _____ 20__ г.

Ознакомлен

(должность, подпись, ФИО, в отношении которого осуществляется наставничество)

«_____» _____ 20__ г.

Типовая программа организации наставничества

№	Перечень мероприятий	Форма обучения	Ответственный	Сроки
1-й этап. Базовое обучение				
1.	Вводное занятие: знакомство с учреждением и его структурой. Посещение структурных подразделений Школы, ознакомительное собеседование с руководителями структурных подразделений, основными нормами и правилами, средствами коммуникации и т.п.	Помощь	Заместитель директора по УМР	1-я неделя работы
2.	Изучение структуры отрасли, основных целей, функций и задач Школы	Самостоятельно	Заместитель директора по УМР, наставник	1-й месяц работы
3.	Изучение нормативных правовых актов, касающихся деятельности сферы культуры	Самостоятельно	Наставник	В период наставничества
4.	Изучение организационно-распорядительных документов, регламентирующих порядок исполнения должностных обязанностей в занимаемой должности	Самостоятельно	Наставник	1-й месяц работы
5.	Система оплаты труда, морального и материального стимулирования, меры социального и материального обеспечения работников Школы	Ознакомление	Заместитель директора по УМР	1-й месяц работы
2-й этап. Исполнение обязанностей по занимаемой должности				
6.	Представление и знакомство с коллективом Школы.	Педагогический совет, совещание	Заместитель директора по УМР	1-й день работы
7.	Определение его Рабочего места и Материально-техническое обеспечение. Закрепление имущества, инструктаж о мерах безопасности	Инструктаж	Заместитель директора по УМР, Заместитель директора по АХЧ	1-й день работы
8.	Самостоятельное исполнение работником должностных обязанностей под руководством наставника	Помощь	Наставник	В период наставничества
9.	Систематический контроль исполнения работником должностных обязанностей и процесса его профессионального становления	Контроль и помощь	Заместитель директора по УМР, наставник	В период наставничества
3-й этап. Оценка по итогам наставнической работы				
10.	Оценка профессиональных знаний работника (собеседование с руководителями структурных подразделений Школы)	Собеседование, заслушивание,	Заместитель директора по УМР	За 5 рабочих дней до окончания срока наставничества
11.	Подготовка заключения о результатах работы по наставничеству	Заключение	Наставник	За 5 рабочих дней до окончания срока наставничества
12.	Согласование, утверждение заключения о результатах работы по наставничеству, ознакомление с ним работника. Представление заключения о результатах работы по наставничеству а директору Школы	Отчет	Наставник, Заместитель директора по УМР	За 3 рабочих дня до окончания срока наставничества

13.	Заслушивание наставника об итогах работы на Педагогическом совете	Заслушивание	Директор Школы	Назначенная дата
-----	--	--------------	----------------	------------------

Заключение о результатах работы по наставничеству

Работник _____
(ФИО)

Образование _____

Период наставничества с « _____ » 20__ г. по « _____ » 20__ г.

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	

Вывод

Рекомендации

Наставник _____
(должность, подпись, ФИО наставника)

« _____ » 20__ г.

Согласовано:

(должность, подпись, ФИО заместителя директора по УМР)

« _____ » 20__ г.

Ознакомлен

(должность, подпись, ФИО работника, в отношении которого
осуществлялось наставничество)

«_____» _____ 20____ г.