

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Ляльшурская средняя общеобразовательная школа»

Персонализированная программа наставничества

**«Заместитель директора по УВР (опытный) -
Заместитель директора по УВР (начинающий)»**

на 2025-2026 учебный год

Наставник: Фролова О.Ф., зам.дир.по УВР

Цель программы:

Создание условий для эффективного освоения начинающим заместителем директора по УВР профессиональных компетенций и управленческих функций путем индивидуального сопровождения опытным специалистом.

Сроки реализации программы: сентябрь 2025 г. - август 2026 г.

Этапы реализации программы

Этап 1. Диагностика потребностей и формирование плана развития

Цель: Выявление уровня профессиональной подготовки нового специалиста и определение приоритетных направлений наставничества.

№№	Мероприятие	Формы проведения	Сроки
1	Проведение собеседования	Интервьюирование начинающего замдиректора с целью выявления ожиданий, целей, трудностей и пожеланий относительно будущей работы.	Первая неделя работы
2	Оценка базовых компетенций	тестирование и наблюдение за выполнением стандартных обязанностей, выявление сильных сторон и зон роста.	Первая неделя работы
3	Формулирование персональных целей	совместно с наставником определяется	Вторая неделя работы

		индивидуальный план профессионального развития.	
--	--	--	--

Этап 2. Обучение основным обязанностям и процедурам

Цель: Формирование необходимых теоретических знаний и практических навыков для успешного исполнения должностных обязанностей.

№№	Мероприятие	Сроки
1	Изучение нормативно-правовых документов и локальных актов школы, регламентирующих деятельность заместителей директоров по УВР.	Сентябрь-ноябрь
2	Проведение регулярных консультаций по вопросам организации учебного процесса, взаимодействия с педагогическим коллективом, родителями и учащимися.	Сентябрь-ноябрь
3	Совместное участие в проведении уроков, мероприятий, родительских собраний, педагогических советов и других организационных мероприятий	Сентябрь-ноябрь

Этап 3. Практическое закрепление полученных знаний и развитие самостоятельности

Цель: Повышение уровня компетентности молодого специалиста через активное включение в реальные ситуации управления образовательным процессом.

№№	Мероприятие	Сроки
1	Регулярное сопровождение опытных педагогов при подготовке и проведении открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий.	Декабрь-март
2	Предоставление возможности самостоятельного принятия решений под руководством наставника.	Декабрь-март
3	Организация регулярного анализа проделанной работы, проведение рефлексии, самоанализа и самооценивания действий начинающих руководителей.	Декабрь-март

Этап 4. Развитие лидерства и командообразование

Цель: Подготовка начинающего руководителя к управлению командой, развитию эффективных коммуникаций внутри коллектива и повышению своей роли лидера.

№№	Мероприятие	Сроки
1	Участие в тренингах по эффективному взаимодействию с педагогическими работниками, родителям, администрацией учреждения.	Апрель-май
2	Освоение техник мотивации сотрудников, разрешение конфликтов, принятие конструктивных решений.	Апрель-май
3	Поощрение инициативности, креативности и ответственности молодых специалистов.	Апрель-май

Этап 5. Оценка результатов и завершение программы

Цель: Анализ достигнутых результатов, формулировка выводов и рекомендаций по дальнейшему профессиональному росту.

№№	Мероприятие	Сроки
1	Итоговая оценка эффективности программы наставничества посредством оценки ключевых показателей эффективности и обратной связи участников.	Июнь-июль
2	Определение дальнейших шагов по развитию начинающего заместителя директора по УВР.	август