

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа №19 – корпус кадет «Виктория»  
Старооскольского городского округа  
(МАОУ «СШ №19 - корпус кадет «Виктория»)

ПРИКАЗ

«28» апреля 2022 года

№ 400

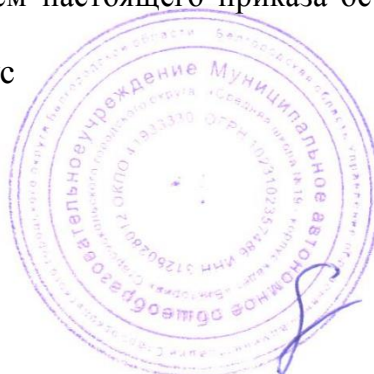
Об утверждении положения и  
дорожной карты по внедрению  
системы (целевой модели)  
наставничества

Во исполнение приказа министерства образования Белгородской области от 27 января 2022 года № 269 «Об утверждении положения о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Белгородской области, плана мероприятий (дорожной карты)», приказа управления образования администрации Старооскольского городского округа Белгородской области от 25 апреля 2022 года №591 «Об утверждении положения и дорожной карты по внедрению системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о системе (целевой модели) наставничества МАОУ «СШ №19 - корпус кадет «Виктория» (приложение 1).
2. Утвердить «дорожную карту» (план мероприятий) по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МАОУ «СШ №19 - корпус кадет «Виктория» (далее - Дорожная карта) (приложение 2).
3. Определить школьным координатором по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников МАОУ «СШ №19 - корпус кадет «Виктория» Баринову И.И., заместителя директора.
4. Бариновой И.И.:
  - 4.1. Организовать работу по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, выполнение мероприятий Дорожной карты.
  - 4.2. Обеспечить 100% включение в систему (целевую модель) наставничества педагогических работников образовательных учреждений к 30 ноября 2022 года.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МАОУ «СШ №19 – корпус  
кадет «Виктория»



Е.И. Иванова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе (целевой модели) наставничества**  
**МАОУ «СШ №19 - корпус кадет «Виктория»)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе (целевой модели) наставничества в МАОУ «СШ №19 - корпус кадет «Виктория») (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

1.1.1. Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.1.2. Указом Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

1.1.3. Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

1.1.4. Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

1.1.5. Национальным проектом Российской Федерации «Образование», федеральным проектом «Современная школа».

1.1.6. Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

1.1.7. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

1.1.8. Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)».

1.1.9. Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 №Р—174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

1.1.10. Письмами Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующими внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

1.1.11. Постановление Правительства Белгородской области от 30.09.2019 №421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, имеющих структуре общеобразовательные организации».

1.1.12. Приказом министерства образования Белгородской области от 27.01.2022 № 269 «Об утверждении положения о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Белгородской области, плана мероприятий (дорожной карты)».

1.1.13. Приказом управления образования администрации Старооскольского городского округа Белгородской области от 25 апреля 2022 года №591 «Об утверждении положения и дорожной карты по внедрению системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях».

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи системы наставничества (целевой модели) в Старооскольском городском округе.

1.3. Система (целевая модель) наставничества является компонентом муниципальной системы научно—методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Старооскольского городского округа.

1.4. Система (целевая модель) наставничества позволит скоординировать развитие практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник».

## **2. Основные понятия**

2.1. Наставничество - 1) форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; 2) социальный институт, обеспечивающий передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; 3) элемент системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации; 4) составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

2.1.1. Характерными особенностями системы наставничества являются субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого; личностно-ориентированная направленность; выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета; интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров; опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования; направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

2.2. 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.

2.3. Персонализированная программа наставничества - краткосрочная

персонализированная программа, 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.

2.4. Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.5. Наставляемый - участник персонализированной программы 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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

2.6. Куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

2.7. Система наставничества - комплекс мер, способствующих обеспечению качественной подготовки наставников для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии является наиболее перспективной технологией наставничества.

### 3. Цель, задачи и принципы системы (целевой модели) наставничества в МАОУ «СШ №19 - корпус кадет «Виктория»

Цель системы (целевой модели) наставничества — создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.1. Основные задачи:

3.1.1. Диссеминация передового педагогического опыта и лучших практик, в том числе в формате «горизонтального обучения».

- 3.1.2. Формирование единого педагогического пространства.
- 3.1.3. Содействие развитию профессиональных и общественных объединений педагогов на сетевом, муниципальном, межмуниципальном и региональном уровнях.
- 3.1.4. Обеспечение соответствующей помощи в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив.
- 3.1.5. Содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых.
- 3.1.6. Оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников.
- 3.1.7. Содействие формированию системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.
- 3.2. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:
- 3.2.1. Принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства.
- 3.2.2. Принцип предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.
- 3.2.3. Принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития.
- 3.2.4. Принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества.
- 3.2.5. Принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

#### **4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников МАОУ «СШ №19 - корпус кадет «Виктория»**

4.1. Система (целевая модель) наставничества включает совокупность условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

4.2. Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в образовательной организации:

4.2.1. Руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития.

4.2.2. Школьного координатора реализации персонализированных программ наставничества.

4.2.3. Наставников - педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

4.2.4. Педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

4.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества на уровне ОО включают:

4.3.1.1. Подготовку локальных нормативных актов, программ,

сопровождающих процесс наставничества педагогических работников.

4.3.1.2. Разработку персонализированных программ наставнической деятельности на уровне образовательной организации.

4.3.1.3. Оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества.

4.3.1.4. Координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью.

4.3.1.5. Цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения.

4.3.1.6. Осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.4. Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

4.4.1. Рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых.

4.4.2. Доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. Электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях).

4.4.3. Широкополосный (скоростной) интернет.

4.4.4. Средства для организации видеоконференцсвязи.

4.4.5. Другие материально-технические ресурсы.

4.5. Финансово-экономические условия:

4.5.1. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции — экономическую, социальную и моральную.

4.5.2. Материальное (денежное) стимулирование работнику за реализацию наставнической деятельности определяется Положением о распределении стимулирующей части ФОТ МАОУ «СШ №19 - корпус кадет «Виктория».

4.5.3. Нематериальные способы стимулирования:

**4.5.3.1.** Наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления.

**4.5.3.2.** Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

**4.5.3.3.** Награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

4.5.4. Среди стимулирующих мер:

**4.5.4.1.** Общегосударственного значения — государственная награда Российской Федерации - знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенная в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»).

**4.5.4.2.** Ведомственные награды Минпросвещения России — нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

4.6. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе. Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

4.6.1. Широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества.

4.6.2. Психологическую поддержку формируемым парам наставников и

наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп.

4.6.3. Формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

## **5. Школьная система (целевая модель) наставничества педагогических работников и ее структурные компоненты**

1.1. Школьная система (целевая модель) наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

1.2. Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний. Это инвариантная составляющая модели.

1.3. Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

1.4. На внешнем контуре представлены Министерство образования Белгородской области, ОГАОУ ДПО «БелИРО», управление образования администрации Старооскольского городского округа, МБУ ДПО «СОИРО», сеть образовательных организаций Старооскольского городского округа, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

1.5. Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Далеко не в каждой образовательной организации имеется необходимый кадровый потенциал, поэтому ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

1.5.1. Образовательная организация обладает следующими полномочиями:

1.5.1.1. Издание локальных актов о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы.

1.5.1.2. Взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.).

1.5.1.3. Отбор кандидатур педагогических работников образовательных организаций для выполнения функций наставника.

1.5.1.4. Осуществление организационного, учебно-методического, материально-технического, инфраструктурного обеспечения системы (целевой модели) наставничества.

1.5.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации.



1.5.3. В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры, либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации системы наставничества или школьный координатор системы наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

1.5.4. Куратор или школьный координатор реализации программ наставничества:

**1.5.4.1.** Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых.

**1.5.4.2.** Организует разработку персонализированных программ наставничества.

**1.5.4.3.** Осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества.

**1.5.4.4.** Осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.

**1.5.4.5.** Принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.).

**1.5.4.6.** Иницирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

1.5.5. Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

1.5.6. Методическое объединение (МО) /совет наставников образовательной организации - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

1.5.7. Цель деятельности МО наставников: осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

1.5.8. Задачи деятельности МО наставников:

**1.5.8.1.** Принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией).

**1.5.8.2.** Принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

**1.5.8.3.** Помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.).

**1.5.8.4.** Анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества.

**1.5.8.5.** Осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.

**1.5.8.6.** Осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое,

материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации.

**1.5.8.7.** Участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества

**1.5.8.8.** Являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции.

**1.5.8.9.** Участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых, участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

**1.5.9.** Стимулирование педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, регламентируется соответствующими нормативными и правовыми актами региона.

**1.6.** Внешний контур.

**1.6.1.** Систему (целевую модель) наставничества на региональном уровне реализует министерство образования Белгородской области.

**1.6.2.** Систему наставничества на муниципальном уровне реализуют управление образования администрации Старооскольского городского округа.

**1.6.3.** Координацию деятельности системы (целевой модели) наставничества осуществляет муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Старооскольский институт развития образования» (далее - Институт).

**1.6.4.** В задачи деятельности Института входят:

**1.6.4.1.** Формирование системы методического сопровождения профессионального роста наставников и наставляемых на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций и персонифицированного подхода, в том числе с применением сетевых и дистанционных форм.

**1.6.4.2.** Выявление, систематизирование, отбор и диссеминация новых рациональных и эффективных практик наставничества.

**1.6.4.3.** Формирование и ведение базы данных кураторов в образовательных организациях.

**1.6.4.4.** Отбор в муниципальный банк наставников рекрутов из числа заявленных образовательными организациями и их обучение в рамках деятельности Академии наставников, выдвижение кандидатов для формирования регионального банка наставников.

**1.6.4.5.** Аккумуляция сведений о внедрении системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях в рамках мониторинга работы «наставник—наставляемый».

**1.6.4.6.** Проведение мероприятий, направленных на популяризацию системы (целевой модели) наставничества в Старооскольском городском округе, в том числе тренингов по развитию психолого-педагогической компетентности педагогов, осуществляющих функции наставника в образовательных организациях.

## **6. Подбор и формирование пар «наставник — наставляемый»**

**1.7.** Наставник и наставляемый — основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

**1.8.** **Наставников** выбирают из числа:

**1.8.1.** Опытных педагогов, 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.

1.8.2. Педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе.

1.8.3. Педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности.

1.8.4. Методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами.

1.8.5. Педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

#### 1.9. **Требования к компетенциям и обязанности наставника:**

1.9.1. Знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности.

1.9.2. Уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю—предметнику (учителю начальных классов), с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.

1.9.3. Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации.

1.9.4. Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

1.9.5. Консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий.

1.9.6. Оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

1.9.7. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

1.9.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

1.9.9. Периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности.

1.9.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе и др.

#### 1.10. **Права наставников:**

1.10.1. Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества.

1.10.2. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого.

1.10.3. Выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества.

1.10.4. В составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях.

1.10.5. Принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества.

1.10.6. Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой.

1.10.7. Обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

1.11. Наставляемые формируются из числа:

1.11.1. Молодых/начинающих педагогов.

1.11.2. Педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва.

1.11.3. Педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.

1.11.4. Педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.).

1.11.5. Педагогов, желающих овладеть современными ИТ—программами, цифровыми навыками, икт-компетенциями и т.д.

1.11.6. Педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания.

1.11.7. Педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике.

1.11.8. Стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

1.12. Обязанности наставляемого:

1.12.1. изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников.

1.12.2. Реализовывать мероприятия плана персонализированной программы

1.12.3. Наставничества в установленные сроки.

1.12.4. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

1.12.5. Знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации.

1.12.6. Выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей.

1.12.7. Совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей.

1.12.8. Устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения.

1.12.9. Проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе.

1.12.10. Учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

### 1.13. **Права наставляемого:**

1.13.1. Пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества.

1.13.2. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию.

1.13.3. Принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества.

1.13.4. Ходатайствовать о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

## 7. **Основные подходы к организации взаимодействия «наставник — наставляемый»**

1.14. Инновационными стратегиями реализации наставничества педагогических работников образовательных организаций, повышающими его эффективность, можно назвать:

1.14.1. Привлечение молодых педагогов к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью преодоления их профессиональных затруднений, посредством новых ресурсов и компетенций молодого поколения (в области инновационных форм работы в образовательной деятельности; цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций).

1.14.2. Реализация индивидуальных траекторий (индивидуализация запросов от наставляемых), выбор форм и видов наставничества «под запрос», лично ориентированное наставничество.

1.14.3. Использование групповых форм наставничества.

1.14.4. Взаимодействие наставников и наставляемых в рамках тематических проектов/проектной деятельности (целевые интенсивы, онлайн-марафоны от наставников, разработка дистанционных курсов, запись видеороликов и др.);

1.14.5. Сетевую инициативу (взаимодействие с сетевыми партнерами, другими образовательными организациями, педагогическими вузами и организациями СПО и др.).

1.14.6. Виртуальное пространство многоуровневого сетевого наставничества и взаимодействия (формирование электронной базы наставничества, совместные интернет-проекты, консультации, конкурсы и пр.).

1.14.7. Привлечение внешних компетентных наставников и экспертов.

1.15. Важными условиями успешного взаимодействия наставника и наставляемого являются соблюдение принципа добровольности, принятие своей роли, наличие объединяющих факторов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

## 8. Формы и виды наставничества педагогических работников

### 1.16. **Формы наставничества педагогических работников:**

#### 1.16.1. **Форма наставничества «педагог-педагог».**

Приоритетная роль в реализации играют педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист». Возможны следующие модели взаимодействия:

**1.16.1.1.** «Опытный педагог - молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя.

**1.16.1.2.** «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Главное направление наставнической деятельности-профессиональная социализация наставляемого; профессиональная помощь по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

1.16.1.3. «Педагог-новатор — консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями.

1.16.1.4. «Опытный предметник — неопытный предметник», опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету и т.д.).

1.16.2. Форма наставничества **«руководитель образовательной организации — педагог»**. Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.

1.16.3. **«Работодатель — студент педагогического вуза/колледжа»** (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»). В этой форме наставничества будущий педагог, а в данный момент — студент педагогического вуза или организации СПО, проходит педагогическую практику в образовательной организации и/или трудоустроился в ней.

1.16.4. Форма наставничества **«педагог вуза/колледжа — молодой педагог образовательной организации»**. Данная форма наставничества пока относительно редко применяется в наставнической деятельности. Адаптация молодого педагога к профессиональной деятельности, сопровождение в профессиональном становлении и помощь в подготовке к прохождению аттестационных процедур ложатся на плечи работодателя — образовательной организации.

1.16.5. Форма наставничества **«социальный партнер — педагог образовательной организации»**. Социальными партнерами могут выступать:

1.16.5.1. Профессорско—преподавательский состав вузов — для преподавателей общеобразовательных предметов, для педагогов дополнительного образо-

вания, ведущих кружки робототехники, IT—кубы, кванториумы и т.д., для педагогов-психологов, педагогов-логопедов, педагогов-дефектологов, реализующих программы обучения для детей с ОВЗ.

**1.16.5.2.** Специалисты структурных подразделений управлений силовых ведомств (Министерства обороны, Министерства по чрезвычайным ситуациям, Министерства внутренних дел и т.д. - для преподавателей - организаторов безопасности жизнедеятельности).

**1.16.5.3.** Тренерский состав детско-юношеских и взрослых спортивных обществ — для руководителей физического воспитания.

**1.16.5.4.** Специалисты органов социальной защиты населения, органов опеки — для социальных педагогов, педагогов—организаторов, воспитателей.

**1.16.5.5.** Члены общественных организаций (волонтерских, РДШ, молодежного объединения «Юнармия», некоммерческой организации «Союз «Молодые профессионалы», которая представляет Россию в международной организации WorldSkillsInternational (WSI) и др.) - для педагогов-организаторов).

**1.16.5.6.** Деятели искусств академических, народных и прочих театров, консерваторий, филармоний, творческих союзов, творческих коллективов, иных учреждений культуры (домов культуры и творчества) и т.д. — для хормейстеров, балетмейстеров, режиссеров народного театра, художников-оформителей, концертмейстеров, руководителей оркестров (духовых, народных инструментов), руководителей фольклорных коллективов, режиссеров театрализованных массовых представлений, акций, фестивалей, мастеров декоративно—прикладного творчества, распорядителей танцевальных программ и т.д.).

**1.16.5.7.** Сотрудники музеев, библиотек, центров военно-патриотического воспитания, члены общественных организаций (волонтерских, РДШ, молодежное объединение «Юнармия» - для методистов, педагогов-библиотекарей, руководителей детских общественных объединений, старших вожатых, педагогов-организаторов).

**1.16.5.8.** Тренерский состав ведущих спортивных клубов — для инструкторов по физической культуре, тренеров—преподавателей, руководителей кружков и секций спортивной направленности.

**1.16.5.9.** Специалисты кванториумов, IT—кубов, кружков робототехники, образовательных центров для одаренных детей, малых академий наук - для методистов, педагогов дополнительного образования - руководителей кружков, секций, туристических станций и т.д.

**1.16.5.10.** Специалисты психолого-педагогических и медико-социальных центров — для педагогов дополнительного образования, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

1.17. Виды **наставничества** педагогических работников в образовательной организации:

1.17.1. 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 др. 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.

1.17.2. Наставничество в группе- форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

1.17.3. 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.

1.17.4. 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.

1.17.5. 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.

1.17.6. Скоростное консультационное наставничество-однократная встреча наставника (наставников) 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 наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

1.17.7. Традиционная форма наставничества («один на один»)- взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

## **9. Заключительные положения**

1.18. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом МАОУ «СШ №19 – корпус кадет «Виктория».

1.19. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся соответствующим приказом МАОУ «СШ №19 – корпус кадет «Виктория».



Приложение №1  
к положению о системе (целевой модели)  
наставничества педагогических работников

Дорожная карта (план мероприятий) по внедрению системы (целевой модели)  
наставничества в \_\_\_\_\_  
наименование ОО

№ п\п	Наименование мероприятия	Сроки	Результат	Ф.И.О. ответственного

Приложение № 2  
к положению о системе (целевой модели)  
наставничества педагогических работников

Примерная персонализированная программа наставничества

Наставник: \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

Педагог, нуждающийся в наставнике: \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

Основание осуществления функций наставника:

\_\_\_\_\_  
(приказ руководителя общеобразовательной организации с исходящими данными и наименованием)

Пояснительная записка

Актуальность программы (для кого, описание проблемы)

Цель: (на преодоление каких профессиональных дефицитов направлена)

Задачи:

Период реализации программы \_\_\_\_\_

Определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе)

Промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения.

План мероприятий

№ п/п	Блоки работ * и планируемые мероприятия**	Срок исполнения	Планируемый результат	Формат (очный/дистанционный)
	Блок I. Изучение уровня профессиональных компетенций педагога, нуждающегося в наставничестве			

2.				
<b>Блок II. Изучении нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов образовательной организации</b>				
2.				
<b>Блок III. Изучении психологических основ педагогического общения (коллеги, дети, родители/законные представители)</b>				
2.				
<b>Блок IV. Сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве</b>				
4.1.	Оказание помощи в разработке учебно—методической и иной документации (по профилю педагогической деятельности)			
1.				
2.				
4.2.	Оказание помощи по вопросам разработки оценочного инструментария (по профилю педагогической деятельности)			
1.				
2.				
4.3.	Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных, внеурочных и воспитательных занятий, иных мероприятий			
1.				
2.				
4.4.	Посещение наставником уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий педагога, нуждающегося в наставничестве, с последующим анализом			
1.				
2.				
4.5.	Организация (по согласованию с руководителем) посещения педагогом, нуждающимся в наставничестве, уроков или мероприятий наставника и других коллег			
2.				
4.6.	Организация консультаций педагога, нуждающегося в наставничестве, с наставником, а также необходимыми ему специалистами образовательной организации и (или) иных организаций			
2.				

\* Отдельные блоки работ могут не реализовываться, что зависит от цели и задач индивидуальной программы работы.

\*\* Планируемые мероприятия должны включать помимо прочего часы для их анализа (рефлексии) и консультаций.

Наставник: \_\_\_\_\_

(ФИО, подпись)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Согласовано: \_\_\_\_\_

(должность, ФИО, подпись руководителя)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Ознакомлен: \_\_\_\_\_

(ФИО, подпись педагога, нуждающегося в наставнике)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение 2  
к приказу  
от 28.04.2022 г. №400

«Дорожная карта» (план мероприятий) по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МАОУ «СШ №19 – корпус кадет «Виктория»

№	Виды работ (мероприятия)	Сроки реализации	Исполнители и соисполнители	Подтверждающий документ
1.	1. Подготовительный этап			
1.1.	Разработка и утверждение положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МАОУ «СШ №19 – корпус кадет «Виктория»	28.04.2022	Иванова Е.И., директор школы Баринова И.И., заместитель директора	Приказ
1.2.	Разработка «дорожной карты» (плана мероприятий) по внедрению системы (целевой модели) МАОУ «СШ №19 – корпус кадет «Виктория»	28.04.2022	Иванова Е.И., директор школы Баринова И.И., заместитель директора	Приказ
1.3.	Определение школьного координатора по внедрению системы (целевой модели) наставничества в МАОУ «СШ №19 – корпус кадет «Виктория»	28.04.2022	Иванова Е.И., директор школы Баринова И.И., заместитель директора	Приказ

№	Виды работ (мероприятия)	Сроки реализации	Исполнители и соисполнители	Подтверждающий документ
2. Основной этап				
2.1.	Аналитико-диагностическая деятельность			
2.1.1.	Формирование образовательными организациями банков наставляемых и наставников на основе мониторинговых процедур	23.09.2022, и далее: сентябрь, ежегодно (2022-2024)	Иванова Е.И., директор школы Баринова И.И., заместитель директора	Банки наставляемых, наставников, аналитические справки

№	Виды работ (мероприятия)	Сроки реализации	Исполнители и соисполнители	Подтверждающий документ
2.1.2.	Формирование наставнических пар/ групп	30.09.2022, и далее: сентябрь, ежегодно (2022-2024 гг.)	Иванова Е.И., директор школы Баринова И.И., заместитель директора	Приказы
2.1.3.	Разработка персонализированных программ наставничества	14.10.2022, и далее: октябрь, ежегодно (2022-2024 гг.)	Баринова И.И., заместитель директора Наставники	Персонализированные программы наставничества, приказы
2.1.4.	Мониторинг внедрения системы (целевой модели) наставничества	Ноябрь, Ежегодно (2022-2024 гг.)	Иванова Е.И., директор школы Баринова И.И., заместитель директора	Приказ
2.1.5.	Адресные рекомендации по итогам мониторинга внедрения системы (целевой модели) наставничества	Декабрь, Ежегодно (2022-2024 гг.)	Баринова И.И., заместитель директора Руководитель МО наставников	Адресные рекомендации, протоколы
2.1.6.	Мониторинг реализации программ персонализированных программ наставничества	Май, Ежегодно (2022-2024 гг.)	Иванова Е.И., директор школы Баринова И.И., заместитель директора	Приказ, аналитические справки
2.2.	Организационно-методическая деятельность			
2.2.1.	Инструктивно-методическое совещание	Апрель, 2022	Баринова И.И., заместитель директора	Информационные

№	Виды работ (мероприятия)	Сроки реализации	Исполнители и соисполнители	Подтверждающий документ
	«Целевая модель наставничества: опыт, проблемы и пути решения»			письма
2.2.2.	Проведение совещаний по вопросу наставничества до 2023 года	Постоянно (2022-2024 гг.)	Барина И.И., заместитель директора	Информационные письма, протоколы совещаний
		<b>3. Заключительный этап</b>		
3.1.	Конференция «PRO наставничество»	Декабрь, ежегодно (2022—2024 гг.)	Барина И.И., заместитель директора Руководитель МО наставников	Приказ
3.2.	Круглый стол «Мониторинг эффективности наставнической деятельности»	Май 2023, 2024 гг.	Барина И.И., заместитель директора Руководитель МО наставников Наставники, наставляемые	Приказ

№	Виды работ (мероприятия)	Сроки реализации	Исполнители и соисполнители	Подтверждающий документ
3.3.	Публикация материалов в печатных изданиях, на сайте школы	Май 2023, 2024 гг.	Руководитель МО наставников Наставники, наставляемые	Материалы публикаций



Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа №19 – корпус кадет «Виктория»  
Старооскольского городского округа  
(МАОУ «СШ №19 - корпус кадет «Виктория»)

ПРИКАЗ

«28» апреля 2022 года

№410

Об утверждении  
индивидуальных программ  
наставничества  
(персонализированных  
программ наставничества)

Во исполнение приказа министерства образования Белгородской области от 27 января 2022 года № 269 «Об утверждении положения о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Белгородской области, плана мероприятий (дорожной карты)», приказа управления образования администрации Старооскольского городского округа Белгородской области от 25 апреля 2022 года №591 «Об утверждении положения и дорожной карты по внедрению системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях», приказа по МАОУ «СШ №19 - корпус кадет «Виктория» от 28.04.2022 года №400 «Об утверждении положения и дорожной карты по внедрению системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить индивидуальные программы наставничества (персонализированные программы наставничества) МАОУ «СШ №19 - корпус кадет «Виктория» в новой редакции (приложение 1).
2. Учителям-наставникам и учителям-наставляемым обеспечить выполнение плана мероприятий Программ в установленные сроки.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Баринову И.И., заместителя директора.

Директор МАОУ «СШ №19 – корпус  
кадет «Виктория»



Е.И. Иванова

**Персонализированная программа наставничества**  
**(новая редакция)**

Наставник: Булухта Елена Владимировна, учитель математики  
(должность, Ф.И.О.)

Педагог, нуждающийся в наставнике:

Хованская Елена Александровна, учитель математики  
(должность, Ф.И.О.)

Основание осуществления функций наставника: приказ от 28.04.2022 №400 «Об утверждении положения и дорожной карты по внедрению системы (целевой модели)»

(приказ руководителя общеобразовательной организации с исходящими данными и наименованием)

**Пояснительная записка**

Актуальность программы: программа создана для обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодого специалиста, учителя математики Хованской Е.А.

Форма наставничества: «опытный предметник – неопытный предметник».

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации.

Задачи: адаптация Хованской Е.А. к условиям работы в кадетском корпусе, выявление профессиональных дефицитов, содействие развитию методических, правовых компетенций наставляемого, обеспечение непрерывного профессионального роста педагога.

Период реализации программы: с 01.09.2021 по 31.08.2022 (в новой редакции - с 28.04.2022 по 31.08.2022)

Параметры взаимодействия наставника и наставляемого: индивидуальные консультации, заседания школьных методических объединений учителей математики, физики и информатики, диалог в цифровой информационно-коммуникативной среде.

Промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения.

**План мероприятий**

№ п/п	Блоки работ * и планируемые мероприятия**	Срок исполнения	Планируемый результат	Формат (очный/дистанционный)
<b>Блок I. Изучение уровня профессиональных компетенций педагога, нуждающегося в наставничестве</b>				

1.	Анкетирование для педагогов «Определение уровня сформированности профессиональных компетенций педагога»	январь	Выявление уровня сформированности базовых компетенций педагога, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность	
2.	Диагностика стилей педагогического общения. Тесты онлайн	февраль	Определение особенностей взаимодействия педагогов с детьми для обеспечения дифференцированного подхода к организации методической работы в образовательном учреждении	
3.	Итоговое онлайн тестирование «Методологические и теоретические основы ФГОС ООО»	декабрь	Оценить уровень своих знаний по данному вопросу.	

**Блок II. Изучении нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов образовательной организации**

1.	Практическое занятие «Ознакомление с Уставом, с организацией образовательной деятельности». Выбор темы по самообразованию	сентябрь	Организация учебной деятельности с учётом темы школы	
2.	Положение о домашнем задании	октябрь	Соблюдение нормативных требований к объёму домашнего задания, предупреждение перегрузки детей.	
3.	О внутренней системе оценки результатов освоения ООП ООО	май	Заполнение листов оценки предметных результатов по математике, диагностических карт формирования	

			УУД	
4.	Положение о рабочей программе учебных курсов, предметов, дисциплин	сентябрь	Составление рабочих программ по предмету	
<b>Блок III. Изучении психологических основ педагогического общения (коллеги, дети, родители/законные представители)</b>				
1.	Изучение ФГОС ООО: содержание и механизмы реализации.	в течение учебного года	Организация учебной деятельности на основе системно - деятельностного подхода	
2.	Изучение ИМП по «Математике»	август	Составление рабочих программ с учетом рекомендаций ИМП	
3.	Консультация «Организация работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья(ОВЗ) в соответствии с обновленными ФГОС»	апрель	Формирование представления об особенностях реализации обновленных ФГОС для обучающихся с ОВЗ в условиях общеобразовательной школы. Обеспечение условий для индивидуального развития детей с ОВЗ.	
<b>Блок IV. Сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве</b>				
4.1.	Оказание помощи в разработке учебно - методической и иной документации (по профилю педагогической деятельности)			
1.	Структура и требования к современному уроку	сентябрь-октябрь	Моделирование урока математики на основе системно - деятельностного подхода	
2.	Практикум «Составление технологических карт урока по ФГОС»	сентябрь	Составление технологических карт уроков математики по ФГОС	
4.2.	Оказание помощи по вопросам разработки оценочного инструментария (по профилю педагогической деятельности)			
1.	Критерии и нормы оценивания результатов учебной деятельности	ноябрь - декабрь	Соблюдение норм и требований при выставлении	

	учащихся в соответствии с ФГОС ООО		оценок за устные, письменные, проектно-исследовательские работы по предмету «Математика»	
2.	Личностно - ориентированный подход в системе оценивания учащихся.	октябрь	Применение рефлексии на уроках математики	
3.	Система оценки достижения планируемых результатов освоения ООП ООО при реализации обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО.	апрель	Применение оценочных листов учеников на уроках математики	
4.3.	Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных, внеурочных и воспитательных занятий, иных мероприятий			
1.	Консультация «Методы и приёмы рефлексии на уроках математики»	апрель	Применение рефлексии на различных этапах учебной деятельности	
2.	Практикум «Использование современных образовательных технологий на уроках математики»	в течение года	Моделирование уроков с применением современных образовательных технологий	
4.4.	Посещение наставником уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий педагога, нуждающегося в наставничестве, с последующим анализом			
1.	Посещение уроков математики	в течение года	Анализ урока в соответствии с требованием обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО. Составление самоанализа урока учителем математики	
2.	Посещение внеурочных занятий	в течение года	Анализ внеурочного занятия в соответствии с требованием обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО. Составление самоанализа учителем.	

4.5.	Организация (по согласованию с руководителем) посещения педагогом, нуждающемся в наставничестве, уроков или мероприятий наставника и других коллег		
1.	Практикум «Организация исследовательской деятельности обучающихся на уроках математики»	октябрь	Планирование уроков математики с использованием проектно - исследовательской деятельности
2.	Мастер - класс «Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе»	май	Применение АМО в организации образовательного процесса.
4.6.	Организация консультаций педагога, нуждающегося в наставничестве, с наставником, а также необходимыми ему специалистами образовательной организации и (или) иных организаций		
1.	Консультация психолога и логопеда «Особенности организации учебной деятельности с обучающимися ОВЗ в соответствии с ФГОС»	в течение года	Осуществление лично - ориентированного подхода при работе с детьми с ОВЗ
2.	Посещение МО учителей школы, семинаров, конференций(онлайн)	в течение года	Изучение передового опыта учителей и применение в своей педагогической практике

Наставник: Труцукета Е.В. / ЕВ  
(ФИО, подпись)

28 апреля 2022 г.

Согласовано: директор Иванова Э.И. / ЭИ  
(должность, ФИО, подпись руководителя)

28 апреля 2022 г.

Ознакомлен: Лобанова Э.А. / ЭА  
(ФИО, подпись педагога, нуждающегося в наставнике)

28 апреля 2022 г.

**Персонализированная программа наставничества  
(новая редакция)**

Наставник: Климова Елена Николаевна, учитель технологии и изобразительного искусства

(должность, Ф.И.О.)

Педагог, нуждающийся в наставнике: Миронов Михаил Алексеевич, учитель технологии

Основание осуществления функций наставника: приказ от 28.04.2022 №400 «Об утверждении положения и дорожной карты по внедрению системы (целевой модели)»

(приказ руководителя общеобразовательной организации с исходящими данными и наименованием)

Пояснительная записка

Актуальность программы: формирование единого образовательного пространства, диссеминация передового педагогического опыта, обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения.

Форма «опытный предметник – неопытный предметник» на основе целевой модели «Наставничество».

Цель: оказание методической поддержки по предмету «Технология» (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). устранение профессиональных дефицитов.

Задачи:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление роли «учитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков

Период реализации программы с 01.09.2021 года по 31.08.2022 года

№ n/n	Блоки работ * и планируемые мероприятия**	Срок исполнения	Планируемый результат	Формат (очный/дистанционный)
	Блок I. Изучение уровня нуждающегося в наставничестве	профессиональных	компетенций	педагога,

План мероприятий

2.	тестирование	12.09.2021	зоны Выявить проблемные зоны	очный
<b>Блок II. Изучении нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов образовательной организации</b>				
	презентации	19.09.2021; 26.09.2021; 10.10.2021	Изучение нормативных правовых актов	очно
2.	прохождение курсов	январь	Изучение нормативных правовых актов	дистанционно
<b>Блок III. Изучении психологических основ педагогического общения (коллеги, дети, родители/законные представители)</b>				
	презентации	17.10.2021; 24.10.2021	изучение психологических основ педагогического общения с коллегами- учитель технологии	очно
2.	Прохождение курсов	январь	изучение психологических основ педагогического общения	дистанционно
<b>Блок IV. Сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве</b>				
4.1.	Оказание помощи в разработке учебно—методической и иной документации (по профилю педагогической деятельности)			
1.	Разработка программа (конструктор рабочих программ)	сентябрь	Оказание помощи в разработке учебно— методической и иной документации	очно
2.	Разработка календарно-тематического планирования	октябрь	Оказание помощи в разработке учебно— методической и иной документации	очно
4.2.	Оказание помощи по вопросам разработки оценочного инструментария (по профилю педагогической деятельности)			
1.	Разработка технологических карт	сентябрь	Оказание помощи по вопросам разработки оценочного инструментария	очно
2.	Разработка уроков	Октябрь- ноябрь	Оказание помощи по вопросам разработки оценочного инструментария	очно
4.3.	Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных, внеурочных и воспитательных занятий, иных мероприятий			
1.	Проведение олимпиад по технологии	Сентябрь- ноябрь	Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных, внеурочных и	очно



			воспитательных занятий, иных мероприятий	
2.	Оформление проектов учащихся	Сентябрь-ноябрь	Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных, внеурочных и воспитательных занятий, иных мероприятий	очно
4.4.	Посещение наставником уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий педагога, нуждающегося в наставничестве, с последующим анализом			
1.	Посещение наставником уроков Миронова М.А.	2 раза в месяц	Посещение наставником уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий педагога, нуждающегося в наставничестве, с последующим анализом	очно
2.				
4.5.	Организация (по согласованию с руководителем) посещения педагогом, нуждающимся в наставничестве, уроков или мероприятий наставника и других коллег			
	Посещение уроков (Климовой Е.Н.)	1 раз в месяц	Организация (по согласованию с руководителем) посещения педагогом, нуждающимся в наставничестве, уроков или мероприятий наставника и других коллег	очно
2.	Посещение мероприятий наставника (Климова Е.Н.)	1 раз в месяц	Организация (по согласованию с руководителем) посещения педагогом, нуждающимся в наставничестве, уроков или мероприятий наставника и других коллег	очно
4.6.	Организация консультаций педагога, нуждающегося в наставничестве, с наставником, а также необходимыми ему специалистами образовательной организации и (или) иных организаций			
	Консультация (Климова Е.Н.)	с 01.09.2021 по 31.08.2022 года	Организация консультаций педагога, нуждающегося в наставничестве, с наставником, а также необходимыми ему	очно

			специалистами образовательной организации и (или) иных организаций	
2.	Консультация (Жилинков В.П.)	с 01.09.2021 по 31.08.2022 года	Организация консультаций педагога, нуждающегося в наставничестве, с наставником, а также необходимыми ему специалистами образовательной организации и (или) иных организаций	очно

Наставник: Климова С.Н. / Е.М.  
(ФИО, подпись)

28 апреля 2022 г.

Согласовано: директор Швацова Е.И.  
(должность, ФИО, подпись руководителя)

28 апреля 2022 г.

Ознакомлен: Мироненко С.А. / Л.С.  
(ФИО, подпись педагога, нуждающегося в наставнике)

28 апреля 2022 г.



Приложение к приказу от 28.04.2022 №410

**Персонализированная программа наставничества  
(новая редакция)**

Наставник: Плохотникова Ирина Владимировна, учитель начальных классов

Педагог, нуждающийся в наставнике:

Масалыгина Ирина Олеговна, учитель начальных классов

(должность, Ф.И.О.)

Основание осуществления функций наставника: приказ от 28.04.2022 №400 «Об утверждении положения и дорожной карты по внедрению системы (целевой модели)»

(приказ руководителя общеобразовательной организации с исходящими данными и наименованием)

**Пояснительная записка**

Актуальность программы: наставничество позволит сообществу учителей, учеников и родителей сформироваться в образовательной организации в качестве новой плодотворной среды для раскрытия потенциала всех участников образовательного процесса. Создание такого сообщества станет возможным за счет построения новых отношений, которые обогащают друг друга с помощью технологий наставничества.

Форма наставничества: «опытный педагог- молодой специалист».

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодого специалиста. Помощь молодому специалисту в приобретении необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.)

Задачи:

- 1) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.
- 2) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого.
- 3) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога.
- 4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Период реализации программы: 01.09.2021 – 31.08.2022

**План мероприятий**

№ n/n	Блоки работ и планируемые мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Формат (очный/дистанци- онный)
	Блок I. Изучение уровня нуждающегося в наставничестве		профессиональных компетенций педагога,	

1.	Анкетирование	сентябрь	Выявить проблемные зоны	очный
2.	Тестирование	октябрь	Выявить предметные дефициты	очный
<b>Блок II. Изучении нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов образовательной организации</b>				
1.	Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).	сентябрь	Знакомство с основными документами	очный
2.	Локальные акты образовательной организации	сентябрь	Знакомство с основными документами	очный
3.	Изучение обновленных ФГОС	сентябрь	Формирование представления об особенностях реализации обновленных ФГОС	очный
<b>Блок III. Изучение психологических основ педагогического общения (коллеги, дети, родители/законные представители)</b>				
1.	Деловая игра «Педагогический дуэт»	В течение года	Выявить проблемные зоны	очный
2.	Психологический тренинг	В течение года	Выявить проблемные зоны	очный
<b>Блок IV. Сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве</b>				
4.1.	Оказание помощи в разработке учебно-методической и иной документации (по профилю педагогической деятельности)			
1.	Оказание помощи в разработке программ, КТП	Сентябрь-октябрь	Выявление уровня сформированности базовых компетенций педагога, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность	очный
2.	Оказание помощи в разработке технологической карты урока	В течение учебного года	Составление технологических карт уроков русского языка и литературы по ФГОС	очный
4.2.	Оказание помощи по вопросам разработки оценочного инструментария (по профилю педагогической деятельности)			
1.	Собеседование по критериям оценивания устных и письменных работ учащихся	Сентябрь-октябрь	Выявить проблемные зоны	очный
4.3.	Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных, внеурочных и воспитательных занятий, иных мероприятий			
1.	Тематическая консультация	В течение учебного	Повысить профессио-	очный


		года	нальный уровень молодого педагога	
2.	Консультация-оперативка	В течение учебного года	Повысить профессиональный уровень молодого педагога	очный
4.4.	Посещение наставником уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий педагога, нуждающегося в наставничестве, с последующим анализом			
1.	Взаимопосещение уроков	В течение учебного года	Самореализация педагога	очный
2.	Открытые занятия	В течение учебного года	Творческая самореализация педагога	очный
4.5.	Организация (по согласованию с руководителем) посещения педагогом, нуждающимся в наставничестве, уроков или мероприятий наставника и других коллег			
1	Посещение урока русского языка	В течение учебного года	Моделирование урока русского языка на основе системно-деятельностного подхода	очный
2.	Посещение урока математики	В течение учебного года	Составление технологических карт уроков литературы по ФГОС	очный
4.6.	Организация консультаций педагога, нуждающегося в наставничестве, с наставником, а также необходимыми ему специалистами образовательной организации и (или) иных организаций			
1.	Консультация психолога и логопеда «Особенности организации учебной деятельности с обучающимися в соответствии с ФГОС»	В течение учебного года	Осуществление лично-ориентированного подхода при работе с детьми	очный
2.	Посещение МО учителей школы, семинаров, конференций	В течение учебного года	Изучение передового опыта учителей и применение в своей педагогической практике.	очный

Наставник: Плохотникова Ирина Владимировна   
(ФИО, подпись)

28 апреля 2022 г.

Согласовано: директор Шамова Е. У.  
(должность, ФИО, подпись руководителя)

28 апреля 2022 г.

Ознакомлен: Масалытина Ирина Олеговна   
(ФИО, подпись педагога, нуждающегося в наставнике)

28 апреля 2022 г.



**Персонализированная программа наставничества  
(новая редакция)**

Наставник: учитель русского языка и литературы, Попова Ирина Ивановна  
(должность, Ф.И.О.)

Педагог, нуждающийся в наставнике: учитель русского языка и литературы,  
Должикова Евгения Вячеславовна  
(должность, Ф.И.О.)

Основание осуществления функций наставника

Приказ № 400 от 28.04.2022 «Об утверждении положения и дорожной карты по внедрению системы (целевой модели) наставничества

(приказ руководителя общеобразовательной организации с исходящими данными и наименованием)

Пояснительная записка

Актуальность программы: наставничество позволит сообществу учителей, учеников и родителей сформироваться в образовательной организации в качестве новой плодотворной среды для раскрытия потенциала всех участников образовательного процесса. Создание такого сообщества станет возможным за счет построения новых отношений, которые обогащают друг друга с помощью технологий наставничества.

Форма наставничества: «опытный предметник – неопытный предметник».

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации неопытного учителя, оказание необходимой методической помощи.

Задачи:

- 1) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.
- 2) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого.
- 3) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога.
- 4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Период реализации программы: 01.09.2021 – 31.08.2022

План мероприятий

№ n/n	Блоки работ и планируемые мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Формат (очный/дистанци онный)
	Блок I. Изучение уровня профессиональных компетенций педагога, нуждающегося в наставничестве			

1.	Анкетирование	сентябрь	Выявить проблемные зоны	очный
2.	Тестирование	сентябрь	Выявить предметные дефициты	очный
<b>Блок II. Изучении нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов образовательной организации</b>				
1.	Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).	сентябрь	Знакомство с основными документами	очный
2.	Локальные акты образовательной организации	сентябрь	Знакомство с основными документами	очный
3	Изучение обновленных ФГОС	сентябрь	Формирование представления об особенностях реализации обновленных ФГОС	очный
<b>Блок III. Изучение психологических основ педагогического общения (коллеги, дети, родители/законные представители)</b>				
1.	Деловая игра «Твой результат – мои возможности»	В течение года	Выявить проблемные зоны	очный
2.	Психологический тренинг	В течение года	Выявить проблемные зоны	очный
<b>Блок IV. Сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве</b>				
4.1.	Оказание помощи в разработке учебно—методической и иной документации (по профилю педагогической деятельности)			
1.	Оказание помощи в разработке программ, КТП	Сентябрь-октябрь	Выявление уровня сформированности базовых компетенций педагога, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность	очный
2.	Оказание помощи в разработке технологической карты урока	В течение учебного года	Составление технологических карт уроков русского языка и литературы по ФГОС	очный
4.2.	Оказание помощи по вопросам разработки оценочного инструментария (по профилю педагогической деятельности)			
1.	Собеседование по	Сентябрь-	Выявить проблемные	очный

	критериям оценивания устных и письменных работ учащихся	октябрь	зоны	
4.3.	Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных, внеурочных и воспитательных занятий, иных мероприятий			
1.	Тематическая консультация	В течение учебного года	Повысить профессиональный уровень молодого педагога	очный
2.	Консультация-оперативка	В течение учебного года	Повысить профессиональный уровень молодого педагога	очный
4.4.	Посещение наставником уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий педагога, нуждающегося в наставничестве, с последующим анализом			
1.	Взаимопосещение уроков	В течение учебного года	Самореализация педагога	очный
2.	Открытые занятия	В течение учебного года	Творческая самореализация педагога	очный
4.5.	Организация (по согласованию с руководителем) посещения педагогом, нуждающимся в наставничестве, уроков или мероприятий наставника и других коллег			
1.	Посещение урока русского языка	В течение учебного года	Моделирование урока русского языка на основе системно-деятельностного подхода	очный
2.	Посещение литературы урока	В течение учебного года	Составление технологических карт уроков литературы по ФГОС	очный
4.6.	Организация консультаций педагога, нуждающегося в наставничестве, с наставником, а также необходимыми ему специалистами образовательной организации и (или) иных организаций			
1.	Консультация психолога и логопеда «Особенности организации учебной деятельности с обучающимися в соответствии с ФГОС»	В течение учебного года	Осуществление лично-ориентированного подхода при работе с детьми	очный
2.	Посещение учителей МОВ семинаров, конференций школы,	В течение учебного года	Изучение передового опыта учителей и применение в своей педагогической практике.	очный



Наставник: Попова И.И. [подпись]  
(ФИО, подпись)

28 апреля 2022 г.

Согласовано: директор Иванова [подпись]  
(должность, ФИО, подпись руководителя)

28 апреля 2022 г.

Ознакомлен: Домникова Е.В. [подпись]  
(ФИО, подпись педагога, нуждающегося в наставнике)

28 апреля 2022 г.



Приложение к приказу от 28.04.2022 №410

## Персонализированная программа наставничества (новая редакция)

Наставник: учитель русского языка и литературы Трещева Мария Викторовна

Педагог, нуждающийся в наставнике: учитель русского языка и литературы Аляных Анастасия Павловна

Основание осуществления функций наставника: приказ от 28.04.2022 №400 «Об утверждении положения и дорожной карты по внедрению системы (целевой модели) наставничества»

### Пояснительная записка

Актуальность программы: программа создана для обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодого специалиста, учителя русского языка и литературы Аляных А.П.

Форма наставничества: «опытный педагог- молодой специалист».

Цель: преодоление профессиональных дефицитов в методике преподавания русского языка, литературы, родного языка, родной литературы.

Задачи: адаптация Аляных А.П. к условиям работы в кадетском корпусе, выявление профессиональных дефицитов, содействие развитию методических, правовых компетенций наставляемого, обеспечение непрерывного профессионального роста педагога – наставника.

Период реализации программы: 01.09.2021- 31.05.2022.

Параметры взаимодействия наставника и наставляемого: индивидуальные консультации, заседания школьных методических объединений учителей русского языка и литературы, диалог в цифровой информационно-коммуникативной среде.

### План мероприятий

№ п/п	Блоки работ * и планируемые мероприятия**	Срок исполнения	Планируемый результат	Формат (очный/диста нционный)
	Блок I. Изучение уровня нуждающегося в наставничестве		профессиональных компетенций	педагога,

1.	Анкетирование для педагогов «Определение уровня сформированности профессиональных компетенций педагога»	сентябрь	Выявление уровня сформированности базовых компетенций педагога, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность	очный
2.	Диагностика стилей педагогического общения. Тесты онлайн vsetesti.ru	сентябрь	Определение особенностей взаимодействия педагогов с детьми для обеспечения дифференцированного подхода к организации методической работы в образовательном учреждении	онлайн
3.	Итоговое онлайн-тестирование «Методологические и теоретические основы ФГОС ООО»	октябрь	Оценить уровень знаний по данному вопросу.	онлайн
<b>Блок II. Изучении нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов образовательной организации</b>				
1.	Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).	сентябрь	Знакомство с основными документами	очный
2.	Локальные акты образовательной организации	сентябрь	Знакомство с основными документами	очный
3.	Изучение обновленных ФГОС	сентябрь	Формирование представления об особенностях реализации обновленных ФГОС	очный
4.	Положение о рабочей программе учебных курсов, предметов, дисциплин	сентябрь	Составление рабочих программ по предмету	очный
<b>Блок III. Изучение психологических основ педагогического общения (коллеги, дети, родители/законные представители)</b>				
1.	Консультация педагога – психолога Хованской Е.М.	Октябрь	Совершенствование техники	очный

			педагогического общения.	
2.	Анкетирование обучающихся	ноябрь	Организация и психологическое сопровождение взаимодействия учителя с учениками..	очный
<b>Блок IV. Сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве</b>				
4.1.	Оказание помощи в разработке учебно—методической и иной документации (по профилю педагогической деятельности)			
1.	Знакомство с критериями и нормами оценивания результатов учебной деятельности учащихся в соответствии с ФГОС ООО	ноябрь - декабрь	Соблюдение норм и требований при выставлении оценок за устные, письменные, проектно - исследовательские работы по предмету «Русский язык», «Литература»	очный
2.	Организация сопровождения при составлении Рабочих программ, КТП	сентябрь	Составление рабочих программ с учетом рекомендаций ИМП	очный
4.2.	Оказание помощи по вопросам разработки оценочного инструментария (по профилю педагогической деятельности)			
1.	Критерии и нормы оценивания результатов учебной деятельности учащихся в соответствии с ФГОС ООО	ноябрь - декабрь	Соблюдение норм и требований при выставлении оценок за устные, письменные, проектно - исследовательские работы по предмету «Русский язык», «Литература»	очный
2.	Личностно - ориентированный подход в системе оценивания учащихся	октябрь	Применение рефлексии на уроках русского языка и литературы	очный
3.	Система оценки достижения планируемых результатов освоения ООП ООО	апрель	Применение оценочных листов учеников на уроках русского языка и литературы	очный

4.3.	Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных, внеурочных и воспитательных занятий, иных мероприятий			
1.	Консультация «Методы и приёмы рефлексии на уроках русского языка и литературы»	декабрь	Применение рефлексии на различных этапах учебной деятельности	очный
2.	Практикум «Использование современных образовательных технологий на уроках русского языка и литературы»	в течение года	Моделирование уроков с применением современных образовательных технологий	очный
4.4.	Посещение наставником уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий педагога, нуждающегося в наставничестве, с последующим анализом			
1.	Посещение уроков русского языка и литературы	в течение года	Анализ урока в соответствии с требованием ФГОС ООО. Составление самоанализа урока учителем русского языка и литературы.	очный
2.	Посещение внеурочных занятий	в течение года	Анализ внеурочного занятия в соответствии с требованием ФГОС ООО. Составление самоанализа учителем	очный
4.5.	Организация (по согласованию с руководителем) посещения педагогом, нуждающимся в наставничестве, уроков или мероприятий наставника и других коллег			
1.	Практикум «Организация исследовательской деятельности обучающихся на уроках русского языка»	октябрь	Планирование уроков русского языка и литературы с использованием проектно - исследовательской деятельности	очный
2.	Мастер -класс «Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе»	май	Применение АМО в организации образовательного процесса.	очный
4.6.	Организация консультаций педагога, нуждающегося в наставничестве, с наставником, а также необходимыми ему специалистами образовательной организации и (или) иных организаций			

1.	Консультация психолога и логопеда «Особенности организации учебной деятельности с обучающимися ОВЗ в соответствии с ФГОС»	в течение года	Осуществление лично - ориентированного подхода при работе с детьми с ОВЗ	очный
2.	Посещение МО учителей школы, семинаров, конференций	в течение года	Изучение передового опыта учителей и применение в своей педагогической практике.	онлайн

Наставник:

28 апреля 2022 г.

(ФИО, подпись)

Согласовано:

28 апреля 2022 г.

(должность, ФИО, подпись руководителя)

Ознакомлен:

28 апреля 2022 г.

(ФИО, подпись педагога, нуждающегося в наставнике)

