

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 14»

(МБОУ «СОШ № 14»)

приказ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 02.09.2024 | № | 494 |

г.Нефтеюганск

**О назначении наставников**

В соответствии с приказом № 664 от 06.09.2022 года «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ № 14», планом работы школы на 2024 – 2025 учебный год, с целью развития наставничества педагогических кадров, оказания своевременной методической помощи педагогам,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ № 14» (приложение 1).
2. Назначить наставниками педагогов в 2024-2025 учебном году педагогических работников (приложение 2).
3. Педагогам-наставникам, составить персонализированную программу наставничества (краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон) в срок до 16.09.2024 года (приложение 3 – примерный план/программа).
4. Контроль за выполнением приказа обеспечить Ахтямовой Ханне Муратовне, заместителю директора.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Директор |  | А.Г.Фахрутдинова |

Ахтямова Ханна Муратовна, заместитель директора,

+7(3463) 320071, [sosh14\_ugansk@mail.ru](mailto:sosh14_ugansk@mail.ru)

Приложение 1

к приказу № 494 от 02.09.2024

**Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ № 14»**

* 1. **Общие положения**
  2. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ «СОШ № 14» (далее – Положение) определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ № 14», ожидаемые результаты.
* Положение разработано на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта

«Образование» в соответствии с:

* Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
* Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204

«О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

* Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ

«Об образовании в Российской Федерации».

* Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
* Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;
* Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от

16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

* Письмом Общероссийского Профсоюза образования

№ НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

* 1. Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года

№ 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.».

* 1. Приказом автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

«Институт развития образования» от 19.04.2022 №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».

* 1. Основные понятия, используемые в Положении:

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

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

**Педагогические работники –** работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

**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.

**Наставляемый** – участник системы наставничества (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.

**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 программ.

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

* 1. Методологические основы системы (целевой модели) наставничества

**Методологической основой** системы наставничества является понимание наставничества как:

**социального института,** обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

**элемента системы дополнительного профессионального образования** (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

**составной части 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 вхождениив новую должность*; организацию работы с кадрами *по итогам аттестации*; *обучение при введении новых технологий и инноваций*; *обмен опытом* между членами педагогического коллектива.

**Принципы системы (целевой модели) наставничества**:

* *принцип научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
* *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* 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;
* *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
* *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
* *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;
* *принцип вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
* принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
* принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
* принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.
* *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. **Наставничество как мера поддержки молодых специалистов** гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей

доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

Важнейшей **особенностью системы наставничества является** то, что она носит **точечный, индивидуализированный и персонализированный характер**, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его

личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

**Характерными особенностями** системы наставничества являются:

* субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
* личностноориентированная 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.

**Реализация системы (целевой модели) наставничества** педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

Система (целевая модель) наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования – на реализацию федерального проекта

«Успех каждого ребенка», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

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 должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

* 1. Структура Положения:
     + Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества в МБОУ «СОШ № 14». Формы наставничества;
     + Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы в МБОУ «СОШ № 14» ;
* Организационная система наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ № 14». ;
* Права и обязанности наставника и наставляемого в МБОУ «СОШ № 14», образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
* Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ № 14», в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. Мониторинг и оценка результатов;
* Заключительные положения.
  1. **Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества. Формы наставничества.**
  2. *Цель системы (целевой модели) наставничества*: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в МБОУ «СОШ № 14» для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.
  3. *Задачи системы (целевой модели) наставничества*:
* содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
* обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
* оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
* способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.
  1. Формы наставничества

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

***Виртуальное (дистанционное) наставничество*** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно- коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и 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.

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

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

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

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

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

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

***Форма наставничества «учитель – учитель»*** – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары

«учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

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

* 1. **Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы**

**наставничества**

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в МБОУ «СОШ № 14» персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

* 1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

**руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

**куратора** реализации персонализированных программ наставничества;

**наставников – педагогов,** которые:

* имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
* демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

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

* 1. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

* подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
* разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
* оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
* цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
* изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
* координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
* нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность отдела развития, регионального Центра непрерывного повышения профессионального мастерства, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных

организациях;

* осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.
  1. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

* рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
* доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
* широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
* средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
* другие материально-технические ресурсы.
  1. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

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

***Материальное (денежное) стимулирование*** предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законамии иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

***Нематериальные способы стимулирования*** предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

–наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

–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;

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

* 1. Психолого-педагогические условия

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:

* 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;
* 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;

* формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.
  1. **Организационная система наставничества и ее структурные**

**компоненты**

Реализация программы наставничества в в МБОУ «СОШ № 14» должна включать семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: **внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней.** Это **инвариантная** составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во **внутреннем контуре** концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель)

наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

* 1. Внутренний контур: образовательная организация.

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

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

* + 1. Руководитель образовательной организации:
* осуществляет общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;
* издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;
* утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
* организует контакты 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.);
* осуществляет организационное, учебно-методическое, материально- техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;
* способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
* создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

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

* + 1. Куратор реализации программ наставничества:
* назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
* совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
* своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
* организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
* осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
* осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
* организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
* принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
* фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).
* инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

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

* + 1. Методическое объединение (МО) наставников /комиссия/совет (при его наличии)

Методическое объединение/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.

Методическое объединение/совет наставников:

* + принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с куратором и первичной или территориальной профсоюзной организацией);
  + принимает участие в разработке, апробации и реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
  + ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает 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.);
  + анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
  + осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно- практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
  + осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
  + участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
  + является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
  + участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
  + принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).
  1. **Внешний контур: муниципальный уровень**

Департамент образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска, осуществляющий управление в сфере образования, при участии во внедрении системы (целевой модели) наставничества на территории города Нефтеюганска:

* + согласовывает дорожные карты внедрения системы (целевой модели) наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение системы наставничества;
  + контролирует реализацию мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях;
  + обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций, осуществляет образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;
  + содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций предприятий и организаций региона,

государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

* 1. **Внешний контур: региональный уровень**

Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» (АУ «Институт развития образования») на основании соглашений о сотрудничестве с руководителям органов местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, осуществляющих управление в сфере образования, руководителям учреждений среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа

* Югры, руководителям организаций дополнительного образования Ханты- Мансийского автономного округа – Югры.
  + 1. АУ «Институт развития образования» оказывает содействие при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества на региональном уровне по вопросам:
  + информационно-аналитического, научно-методического, учебно- методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;
  + проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;
  + организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;
  + проведение ежегодного регионального конкурса муниципальных моделей наставничества.
    1. **Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ)**

***Цель деятельности Центра*** в рамках сопровождения региональной системы наставничества: осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях.

***Задачи деятельности Центра*** в рамках сопровождения региональной системы наставничества:

* + формировать систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;
  + облегчать перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;
  + выявлять, систематизировать, отбирать и диссеминировать новые рациональные и эффективные практики наставничества.

Тьюторство является одним из элементов системы наставничества, формой сопровождения профессионального развития педагогического работника.

*Тьютор ЦНППМ –* штатный или внештатный сотрудник Центра, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Тьютор оказывает методическую помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника. Обеспечивает содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работает по направлениям педагогической деятельностипедагога во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества в рамках реализации индивидуального образовательного маршрута.

* + 1. ***Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого*** – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

***Алгоритм*** разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции.

1. ***Самоопределение (саморефлексия) педагога*** – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.
2. **Диагностика (самодиагностика) достижений**, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся.
3. Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ- компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);
4. Составление дорожной карты ИОМ (при необходимости), включает:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

1. Реализация дорожной карты (фиксируются достижения педагога по

каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

1. Корректировка дорожной карты (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.
2. Рефлексивный анализ эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога- профессионала).
   1. Внешний контур: федеральный уровень
      1. **Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (ФГАОУ ДПО)**

**«Академия Министерства просвещения Российской Федерации»**

***Цель деятельности***: разработка и сопровождение применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

***Задачи деятельности***:

* + осуществлять информационно-методическую поддержку реализации системы (целевой модели), включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;
  + проводить апробацию и осуществлять сопровождение школ, реализующих систему (целевую модель) наставничества на всех этапах внедрения;
  + выполнять функции федерального оператора реализации системы (целевой модели) наставничества при ее внедрении во всех субъектах Российской Федерации;
  + вести федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ФРОП ДППО), в томчисле по наставничеству;
  + проводить различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом.
  1. **Права и обязанности наставника и наставляемого в образовательных организациях города Нефтеюганска**
  2. Права и обязанности наставника
     1. Права наставника:
  + привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
  + знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
  + обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
  + осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.
    1. Обязанности наставника:
  + руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
  + находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
  + осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
  + создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
  + содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
  + участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
  + рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.
  1. Права и обязанности наставляемого
     1. Права наставляемого:
  + систематически повышать свой профессиональный уровень;
  + участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
  + обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
  + вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
  + обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.
    1. Обязанности наставляемого:
  + 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;

* + реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
  + соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
  + знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
  + выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
  + совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
  + устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
  + проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
  + учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
  1. **Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества. Мониторинг и оценка результатов.**

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах».

В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

* + непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
  + рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
  + развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
  + методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
  + цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
  + обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

**Мониторинг процесса реализации программ наставничества** понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также

какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг проводится ежегодно по направлениям, соответствующим задачам системы наставничества педагогических работников образовательных организаций:

* + повышение правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
  + формирование межшкольной цифровой информационно- коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно- управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
  + оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
  + формирование единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

**Результатом эффективного внедрения региональной системы наставничества служит достижение показателя**:

– «доля общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных образования, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников»

**Результатом успешной реализации муниципальной программы наставничества может быть признано**:

* + улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
  + повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
  + степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
  + качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы.

**Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества в образовательной организации, который оценивает**:

* + результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
  + эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

Результаты мониторинга являются открытыми и доступными для использования субъектами системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, позволяют оценить:

* + мотивационно-личностный и профессиональный рост участников системы наставничества;
  + динамику образовательных результатов с учетом эмоционально- личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации для участников отношений в сфере образования, принимаются управленческие решения, направленных на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставника, анализ эффективности принятых мер.

При внедрении и реализации системы наставничества педагогических

работников в образовательных организациях ***возможны следующие риски***.

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
3. Низкая мотивация наставников.
4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя

«косным» наставникам и их многолетнему опыту.

1. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.
   1. **Заключительные положения**
   2. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора МБОУ «СОШ № 14» и действует бессрочно.
   3. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами регионального уровня.

Приложение 2

к приказу № 494 от 02.09.2024

**Сведения о наставниках педагогических работников МБОУ «СОШ № 14» и наставляемых в 2024-2025 учебном году**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Ф.И.О. наставника | Ф.И.О. наставляемого | Форма наставничества | Место работы/  занимаемая должность | Контактные данные  (эл. почта, номер телефона) | Основные компетенции наставника | Срок реализации программы наставничества | Планируемые результаты программы наставничества |
| 1 | Смолякова НИ | Суючбакиева Э.Г.  (молодой специалист, стаж 1 год)  Гусейнова Л.  (молодой специалист, стаж менее 1 года) | Наставничество в группе | МБОУ «СОШ № 14», учитель английского языка | 89125166015  nina.smolyackowa@yandex.ru | Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная | 2024-2025 учебный год | Адаптация в новом коллективе,  улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере,  наличие благоприятного психологического климата в коллективе |
| 2 | Донская ОД | Надина М. А.  (молодой специалист, стаж 1 год) | Традиционная форма наставничества | МБОУ «СОШ № 14», учитель биологии | 89044885724  tobolsk1990@mail.ru | Предметная компетентность , организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная, информационно-аналитическая | 2024-2025 учебный год | Адаптация в новом коллективе,  улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере,  наличие благоприятного психологического климата в коллективе |
| 3 | Бусыгина ИЗ | Саликова НП  (молодой специалист, стаж 3 года)  Буранбаева Г.Ф. (вновь прибывший педагог) | Целеполагающее наставничество | МБОУ «СОШ № 14», учитель математики | 8-912-414-6777  iz-busygina@mail.ru | Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная | 2024-2025 учебный год | Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере,  наличие благоприятного психологического климата в коллективе |
| 4 | Щербина ОВ | Радобенко К.М.  (молодой специалист, стаж 2 года) | Традиционная форма наставничества | МБОУ «СОШ № 14», учитель начальных классов | 89682050002  sher.olia2011@yandex.ru | Предметная компетентность , организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная | 2024-2025 учебный год | Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере,  наличие благоприятного психологического климата в коллективе |
| 5 | Алмухамедова М.Ж. | Бакиева Л.А.  (молодой специалист, стаж 1 год) | Традиционная форма наставничества | МБОУ «СОШ № 14», учитель начальных классов | 89519668810  klllass@yandex.ru | Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная | 2024-2025 учебный год | Адаптация в новом коллективе,  улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере,  наличие благоприятного психологического климата в коллективе |
| 6 | Хамитулина МВ | Мурясова Альфия Рауилевна (вновь прибывший педагог) | Целеполагающее наставничество | МБОУ «СОШ № 14», учитель математики | 89044845564  hmv74@mail.ru | Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная,  информационно-аналитическая | 2024-2025 учебный год | Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, наличие благоприятного психологического климата в коллективе |
| 7 | Ахтямова ХМ | Ишимова З.А. | Целеполагающее наставничество | педагог-психолог | 89028596254  ahtyamovahm@mail.ru | Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная,  информационно-аналитическая и психологическая | 2024-2025 учебный год | Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере,  наличие благоприятного психологического климата в коллективе |
| 8 | Проворова И.В. | Юнусбаева Н.А.  (молодой специалист, стаж 1 год) | Традиционная форма наставничества | МБОУ «СОШ № 14», учитель-логопед, учитель ИЗО | 89048813791  provorova71@mail.ru | Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная,  информационно-аналитическая и психологическая | 2024-2025 учебный год | Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере,  наличие благоприятного психологического климата в коллективе |
| 9 | Ниязова Д.Р. | Юмашева И.С. | Целеполагающее наставничество | МБОУ «СОШ № 14», учитель русского языка и литературы | 89526901275  niazova.d@yandex.ru | Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная,  информационно-аналитическая и психологическая | 2024-2025 учебный год | Адаптация в новом коллективе, улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере,  наличие благоприятного психологического климата в коллективе |
| 10 | Ниязова Д.Р. | Багатова С.З. | Риверсивное наставничество | МБОУ «СОШ № 14», учитель русского языка и литературы | 89526901275  niazova.d@yandex.ru | Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная,  информационно-аналитическая и психологическая | 2024-2025 учебный год | Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере,  владение ИКТ-компетенциями |
| 11 | Соболева О.В. | Хабибуллина АР  (молодой специалист, стаж 2 года) | Традиционная форма наставничества | МБОУ «СОШ № 14», учитель  информатики | 89028595423  olga.soboleva@bk.ru | Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная,  информационно-аналитическая | 2024-2025 учебный год | Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере,  наличие благоприятного психологического климата в коллективе |
| 12 | Фахрутдинова А.Г. | Котельникова ТМ  Абубакиров АА  Манзырова ДМ  Саликова НП | «Руководитель ОО - учитель» | МБОУ «СОШ № 14», директор | 89324042346  albinaugansk@mail.ru | Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная,  информационно-аналитическая | 2024-2025 учебный год | Формирование резерва управленческих кадров |
| 13 | Щеблова С.В | Строкина С.В. | Целеполагающее наставничество | МБОУ «СОШ № 14», учитель русского языка и литературы | 89821431760  svetik-xl@mail.ru | Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная,  информационно-аналитическая | 2024-2025 учебный год | Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере,  наличие благоприятного психологического климата в коллективе |

Приложение 2 к приказу

№ 494 от 02.09.2024

**Примерная персонализированная программа**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 14»

**например**

**Персонализированная программа наставничества**

**Авторы:**

**наставник:**

**наставляемый:**

**город Нефтеюганск**

**2024-2025 уч. год**

**Пояснительная записка**

**Сведения о вновь прибывшем специалисте**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество: |  |
| Образование: |  |
| Какое учебное заведение окончил: |  |
| Год окончания учебного заведения: |  |
| Специальность по диплому: |  |
| Педагогический стаж: |  |
| Место работы: |  |
| Должность: |  |
| Учебная нагрузка: |  |
| Классы: |  |
| Квалификационная категория: |  |

**Сведения о педагоге-наставнике**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество: |  |
| Образование: |  |
| Какое учебное заведение окончил: |  |
| Год окончания учебного заведения: |  |
| Специальность по диплому: |  |
| Педагогический стаж: |  |
| Место работы: |  |
| Должность: |  |
| Учебная нагрузка: |  |
| Классы: |  |
| Квалификационная категория: |  |

Цель - создание условий для успешной адаптации молодого специалиста в МБОУ «СОШ№14», развития профессиональных компетенций, личностного роста начинающего педагога.

Задачи:

* ознакомить молодого специалиста с деятельностью ОУ, обеспечить эффективное вхождение работника в образовательный процесс;
* выявить затруднения в педагогической практике, определить пути их решения;
* оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
* развивать потребность и мотивацию у молодого педагога к непрерывному самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

***Содержание деятельности:***

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого педагога, взаимопосещение.

3. Планирование и анализ деятельности, совместная разработка технологической карты уроков, совместная подготовка дидактического, демонстрационного материала, ИКТ .

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы, консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий

5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной,  научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

6. Помощь в организации работы с обучающимися, испытывающими трудности в обучении (ОВЗ), подготовка к ПМПК.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

***Ожидаемые результаты:***

* успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
* использование в работе современных педагогических технологий;
* обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания, умение проектировать (проводить) современный урок, планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую;
* повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии, умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
* совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* овладение системой контроля и оценки знаний учащихся, мониторинга УУД.

***Этапы реализации плана работы:***

* 1 этап – диагностический (1 год) Выпускник колледжа или вуза осознает свои возможности как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, их родителей, всего коллектива ОУ. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Осознание недостаточного владения содержанием работы с детьми заставляет его заняться самообразованием.
* 2 этап – самостоятельный творческий поиск (2 год) Идет процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов воздействия на группу детей в процессе воспитательно-образовательной работы, вырабатывается свой стиль в работе, появляется интерес к опыту коллег.
* 3 этап – оценочно-рефлексивный (3 год) В деятельности педагога начинает складываться система. *Совершенствование*, саморазвитие, освоение новых педагогических технологий

***Формы наставничества:*** традиционная форма наставничества, ситуационное наставничество

***Формы работы:*** совместная деятельность по планированию и реализации, оцениванию и коррекции педагогической деятельности: диалог, обсуждение, консультация, лекция; индивидуальная и групповая.

**План работы наставника.** I этап (1 год работы- 2022/202*3)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание работы** | **Срок исполнения** | **Результат** |
|  | * Знакомство с молодым специалистом. Анкетирование. * Нормативно – правовая база школы (программы, федеральные государственные стандарты), правила внутреннего распорядка, традиции школы. * Оказание помощи в организации образовательного процесса, помощи по ведение документации (рабочие программы, КТП, электронный журнал, журнал инструктажа, личные дела обучающихся) | Сентябрь |  |
|  | * Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи; * Требования к современному уроку. Структура урока. Технологическая карта урока. * Мастер-класс «Конструирование современного урока». * Методы активизации познавательной деятельности обучащихся. * Помощь в организации внеурочной работы с классом на образовательной платформе Учи. Ру * Мониторинг УУД. | Октябрь |  |
|  | * Организация взаимодействия с родителями. * Методика проведения родительских собраний. * Помощь в организации индивидуальных консультаций с родителями и проведении родительских собраний. * Методическое и дидактическое оснащение кабинета * Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. | Ноябрь |  |
|  | * Изучение положения о текущем и итоговом контроле МБОУ «СОШ№14». Единые требования к ведению дневников, тетрадей. Объём домашнего задания. * Организация индивидуальных занятий с обучающимися различных категорий. * Проектная деятельность. Помощь в подготовке участника школьной научно-практической конференции «Шаг в будущее». * Портфолио учителя, обучающегося. | Декабрь |  |
|  | * Совместная деятельность педагога со специалистами школы (социальный педагог, психолог, учитель-дефектолог). * Предупреждение педагогической запущенности учащихся, психолого-педагогическое, социальное сопровождение. * Помощь в подготовке к ПМПК * Разработка и реализация адаптированной образовательной программы МБОУ «СОШ№14» | Январь |  |
|  | * Подготовка , участие в школьном конкурсе для молодых специалистов «Современный урок» в рамках педагогического совета. * Посещение уроков опытных учителей, молодых специалистов (взаимообмен опытом работы). * Включение классного коллектива в школьную игру-путешествие «Путешествие по республике Детство». Традиционные мероприятия школы: «Смотр песни и строя», «Буранчик», «Школьная звезда», «Ученик года» . Организационно-методическая помощь воспитательной работе с классным коллективом. | Февраль |  |
|  | * Участие молодого специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования). | Март |  |
|  | * Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником. * Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. | Апрель |  |
|  | * Подведение итогов работы за год. Оказание помощи в составлении отчётов работы МО, воспитательной работы. * Помощь в организации летней занятости обучающихся. | Май |  |