



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 14»
(МБОУ «СОШ № 14»)

ПРИКАЗ

12.09.2023

№ 649

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 2023 – 2024 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 2023-2024 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) срок до 25.09.2023 года (приложение 3 – примерный план/программа).
4. Комиссии по установлению стимулирующих выплат учесть работу педагогов-наставников с 01.09.2023 по 31.08.2024г.
5. 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

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

I. Общие положения

1.1. 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»;

1.2. 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.».

1.3. 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».

1.4. 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.

1.5. 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 вхождении в 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.

1.6. 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.

II. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества. Формы наставничества.

2.1. *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.

2.2. *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.

2.3. 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, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих 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 себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

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

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

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

III. 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.

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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 законами и 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.

3.5. 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.

IV. 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.

4.1. 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.

4.1.1. Руководитель образовательной организации:

– осуществляет общее 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 ит.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.

4.1.2. 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;

- организует 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).

- иницирует 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).

4.1.3. 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).

4.2. 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.

4.3. 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.

4.3.1. 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.

4.3.2. 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 деятельности педагога во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества в рамках реализации индивидуального образовательного маршрута.

4.3.3. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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).

4.4. Внешний контур: федеральный уровень

4.4.1. 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 ДПО), в том числе по наставничеству;
- проводить различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом.

V. Права и обязанности наставника и наставляемого в образовательных организациях города Нефтеюганска

5.1. Права и обязанности наставника

5.1.1. 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.

5.1.2. 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.

5.2. Права и обязанности наставляемого

5.2.1. 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.

5.2.2. 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.

VI. 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 во 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 организаций, 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, направленные 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.

6. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора МБОУ «СОШ № 14» и действует бессрочно.

7.2. 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.

Сведения о наставниках педагогических работников МБОУ «СОШ № 14» и наставляемых в 2023-2024 учебном году

№ п/п	Ф.И.О. наставляемого	Ф.И.О. наставника	Форма наставничества	Место работы/ занимаемая должность	Контактные данные (эл. почта, номер телефона)	Основные компетенции наставника	Срок реализации программы наставничества	Планируемые результаты программы наставничества
1	Суочбакиева Э.Г. (молодой специалист, стаж менее 1 года) Кунтуганова А.Р. (молодой специалист, стаж 2 года)	Смолякова НИ	Наставничество в группе	МБОУ «СОШ № 14», учитель английского языка	89125166015 nina.smolyackowa@yandex.ru	Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная	2023-2024 учебный год	Адаптация в новом коллективе, улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, наличие благоприятного психологического климата в коллективе
	Аринова Т.В.(вновь прибывший педагог)	Смолякова НИ	Краткосрочное наставничество	МБОУ «СОШ № 14», учитель английского языка	89125166015 nina.smolyackowa@yandex.ru	Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная	Сентябрь 2023-2024 гг	
2	Надина М. А. (молодой специалист, стаж менее 1 года)	Донская ОД	Традиционная форма наставничества	МБОУ «СОШ № 14», учитель биологии	89044885724 tobolsk1990@mail.ru	Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная, информационно-аналитическая	2023-2024 учебный год	Адаптация в новом коллективе, улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, наличие благоприятного психологического климата в коллективе
3	Сергеева НП (молодой специалист, стаж 1 год)	Бусыгина ИЗ	Традиционная форма наставничества	МБОУ «СОШ № 14», учитель математики	8-912-414-6777 iz-busygina@mail.ru	Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-	2023-2024 учебный год	Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, наличие благоприятного психологического климата в коллективе

						коммуникативная		
4	Радобенко К.М. (молодой специалист, стаж 1 год)	Щербина ОВ	Традиционная форма наставничества	МБОУ «СОШ № 14», учитель начальных классов	89682050002 sher.olia2011@yandex.ru	Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная	2023-2024 учебный год	Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, наличие благоприятного психологического климата в коллективе
5	Бакиева Л.А. (молодой специалист, стаж менее 1 года)	Алмухамедова М.Ж.	Традиционная форма наставничества	МБОУ «СОШ № 14», учитель начальных классов	89519668810 klllass@yandex.ru	Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная	2023-2024 учебный год	Адаптация в новом коллективе, улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, наличие благоприятного психологического климата в коллективе
		Донскова К.В.	Краткосрочное наставничество	МБОУ «СОШ № 14», учитель начальных классов	89825913089 donskova-84@mail.ru	Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная	2023-2024 гг	
6	Александрина А.В. (молодой специалист, стаж менее 1 года)	Варфоломеева ОА	Традиционная форма наставничества	МБОУ «СОШ № 14», учитель начальных классов	89195326997 olga.varfolomeewa@yandex.ru	Предметная компетентность, организационно-методическая, социально-коммуникативная, компетентность саморазвития	2023-2024 учебный год	Адаптация в новом коллективе, улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, наличие благоприятного психологического климата в коллективе
7	Курносова АВ	Васина СВ	Целеполагающее наставничество	МБОУ «СОШ № 14», учитель русского языка и литературы	89044514679 svevasina@yandex.ru	Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная, информационно-аналитическая	2023-2024 учебный год	Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, наличие благоприятного психологического климата в коллективе

8	Арсланова А.М. (молодой специалист, стаж 1 год)	Хамитулина МВ	Традиционная форма наставничества	МБОУ «СОШ № 14», учитель математики	89044845564 hmv74@mail.ru	Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная, информационно-аналитическая	2023-2024 учебный год	Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, наличие благоприятного психологического климата в коллективе
9	Ишимова З.А.	Ахтямова ХМ	Целеполагающее наставничество	педагог-психолог	89028596254 ahtyamovahm@mail.ru	Предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная, информационно-аналитическая и психологическая	2023-2024 учебный год	Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, наличие благоприятного психологического климата в коллективе
10	Мухалева Е.Н. (первый год работы по специальности учитель-дефектолог) Юнусбаева Н.А. (вновь прибывший педагог)	Проворова И.В.	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	2023-2024 учебный год	Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, наличие благоприятного психологического климата в коллективе
11	Юмашева И.С. (вновь прибывший педагог)	Ниязова Д.Р.	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	2023-2024 учебный год	Адаптация в новом коллективе, улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, наличие благоприятного психологического климата в коллективе

12	Багатова С.З.	Ниязова Д.Р.	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	2023-2024 учебный год	Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, владение ИКТ-компетенциями
13	Хабибуллина АР (молодой специалист, стаж 1 год)	Соболева О.В.	Традиционная форма наставничества	МБОУ «СОШ № 14», учитель информатик и	89028595423 olga.soboleva@bk.ru	Предметная компетентность , организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная, информационно-аналитическая	2023-2024 учебный год	Улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, наличие благоприятного психологического климата в коллективе
14	Котельникова ТМ Абубакиров АА Манзырова ДМ Сергеева НП	Фахрутдинова А.Г.	«Руководитель ОО - учитель»	МБОУ «СОШ № 14», директор	89324042346 albinaugansk@mail.ru	Предметная компетентность , организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная, информационно-аналитическая	2023-2024 учебный год	Формирование резерва управленческих кадров

Примерная персонализированная программа

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 14»

Персонализированная программа наставничества

Авторы:

наставник:

наставляемый:

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- 2022/2023)

№	Содержание работы	Срок исполнения	Результат
1.	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ведению документации (рабочие программы, КТП, электронный журнал, журнал инструктажа, личные дела обучающихся) 	Сентябрь	
2.	<ul style="list-style-type: none"> • 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 обучающихся. • Помощь в организации внеурочной работы с классом на образовательной платформе Учи. Ру • Мониторинг УУД. 	Октябрь	
3.	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
4.	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
5.	<ul style="list-style-type: none"> • Совместная деятельность педагога со специалистами школы (социальный педагог, психолог, учитель-дефектолог). 	Январь	

	<ul style="list-style-type: none"> • Предупреждение педагогической запущенности учащихся, психолого-педагогическое, социальное сопровождение. • Помощь в подготовке к ПМПК • Разработка и реализация адаптированной образовательной программы МБОУ «СОШ№14» 		
6.	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
7.	<ul style="list-style-type: none"> • Участие молодого специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования). 	Март	
8.	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
9.	<ul style="list-style-type: none"> • Подведение итогов работы за год. Оказание помощи в составлении отчётов работы МО, воспитательной работы. • Помощь в организации летней занятости обучающихся. 	Май	