

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
с. БЕРДЮЖЬЕ» (МАОУ СОШ с.Бердюжье)**

ПРИКАЗ

23.09.2024

№ 90/1 –од

с. Бердюжье

*Об утверждении системы
наставничества
педагогических работников
МАОУ СОШ с.Бердюжье*

На основании распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, на основании приказа Департамента образования и науки Тюменской от 25 марта 2022 № 185/ОД «Об утверждении системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Тюменской области», приказа Комитета по образованию от 17.09.2024 № 65 «Об утверждении системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Бердюжского района»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить целевую модель наставничества в МАОУ СОШ с.Бердюжье.
2. Утвердить положение о Наставничестве в МАОУ СОШ с.Бердюжье, согласно приложению № 1.
3. Утвердить План мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ с.Бердюжье, согласно приложению № 2.
4. Заместителю директора по УВР (Гаврилова И.Н.) обеспечить информационно-методическую поддержку реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ с.Бердюжье.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Гаврилову И.Н., заместителя директора по УВР.

Директор школы

Е.В. Филиппова



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ с. Бердюжье
Филиппова Е.В.

Приложение № 1
к приказу директора школы
№ 90/11-09 от 23.09.2021

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в МАОУ СОШ с.Бердюжье

1 .Общие положения

1.1.Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Концепции развития системы дополнительного профессионального образования непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров в Тюменской области (утв. Приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 06 ноября 2020 № 552-ОД).

1.2. Целевая модель наставничества определяет цели, задачи и порядок организации наставничества (целевой модели) в МАОУ СОШ с.Бердюжье.

1.3. Система (целевая модель наставничества) является компонентом муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Бердюжского района.

1.4. В Положении используются следующие понятия:

Наставник-участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный делиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

Наставляемый-участник системы 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 и личностные затруднения.

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 персонализированной программы наставничества.

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

Методическое объединение/совет наставников общеобразовательного учреждения-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.

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.

Целевая модель наставничества-система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.5. Нормативное обеспечение целевой модели наставничества:

Процесс наставничества регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества, приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся (при необходимости) в образовательной организации, приказом (ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников, локальным актом и (или) иными регламентирующими меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества образовательной организации.

1.5.1. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне образовательной организации, включающей:

- основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

- назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;

- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

-планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

1.5.2. Письменное согласие наставника на работу наставником.

1.5.3. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

1.5.4. Приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

1.5.3. Локальный акт и (или) иной регламентирующий меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества образовательной организации.

3. Цели и задачи наставничества. Формы наставничества

3.1. *Цель* системы наставничества педагогических работников в образовательной организации-реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых /начинающих специалистов в педагогической профессии.

3.2. *Задачи* системы наставничества педагогических работников:

-содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования и индивидуальной профессиональной траектории;

-оказывать помощь в освоении цифровой информационно коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

-содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровне;

-способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

-содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающихся педагогов;

-оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной

организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечить формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3.3. В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог-педагог», «руководитель образовательной организации-педагог», «руководитель-студент» и другие) по отношению. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих 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 себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество-профессионал младшего возраста становится наставником опытного педагога 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 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, обмениваться 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 по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

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.

4. Организация основы наставничества

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

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

4.3. *Руководитель образовательной организации:*

-осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

-издает локальные акты образовательной организации образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

-утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

-утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников образовательной организации;

-издает приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

-способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

-способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.4. Куратор реализации программ наставничества:

-назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

-своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

-предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

-разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о наставничестве педагогических работников в образовательной организации;

-ведет банк наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета-официального сайта образовательной организации/страницы социальных сетей;

-формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

-осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества;

-организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

-курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

-организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

-осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышение квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

-фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

4.5. Методическое объединение наставников /совет (при его наличии):

-совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

-ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;

-помогает подбирать и закрепляет 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;

-разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

-осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям; конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

-осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

-участие в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

-является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

-совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

-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.

5.Права и обязанности наставника

5.1. Права наставника:

-привлекать для оказания помощи наставляемым других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

-знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела направляемого 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.

5.2. Обязанности наставника:

-руководствоваться требованиями законодательства РФ, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

-находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по школьной программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический совет);

-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.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. 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;

6.2. Обязанности наставляемого:

-изучить ФЗ от 29 декабря 2012 года № 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 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;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

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

7. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

7.1. Формирование наставнических пар(групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничество.

7.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пар/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

8.Завершение персонализированной программы наставничества.

8.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и /или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и /или наставляемого-форм-мажора)

8.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

9. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в МАОУ СОШ с.Бердюжье.

9.1. 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;
- динамику успеваемости обучающихся ВПР /ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах и других конкурсных мероприятиях

10. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

10.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества-система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и /или отдельных ее элементах.

10.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй-по итогам прохождения программы.

10.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

-мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

10.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процесс обучающихся /воспитанников наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ, участвующих в конкурсах, проектной, исследовательской деятельности;
- динамику успешности /успешности обучающихся /воспитанников;

- динамику участия обучающихся /воспитанников в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

10.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и наставляемого, и у наставника;

- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;

- качество и темпы адаптации молодого /менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

10.6. Показатели реализации Целевой модели наставничества:

№	Наименование показателя	2024	2025
1	Доля детей от 10 до 19 лет от общего количества детей образовательной организации муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %		
2.	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей образовательной организации/муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %		
3.	Доля учителя от общего количества педагогических работников образовательной организации/муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %		
4.	Доля учителей-молодых специалистов образовательной организации/муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %		
5.	Доля учителей-молодых специалистов образовательной организации/муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %		
6.	Доля образовательных организаций от общего количества образовательных организаций муниципалитета, вошедших в программу наставничества, предоставив своих наставников, %		
7.	Уровень мотивированности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования (КПК, семинары, публикации и т.д.), %		
8.	Уровень мотивированности наставников в вопросах саморазвития и профессионального самообразования (КПК, семинары, публикации и т.д.), %		
9.	Доля образовательных организаций, реализующих Целевую модель наставничества педагогических работников, от общего числа образовательных организаций, реализующих систему наставничества, %		
10.	Доля образовательных организаций, реализующих Целевую модель наставничества обучающихся, от общего числа		

	образовательных организаций, реализующих систему наставничества.		
--	--	--	--

10.7. 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.

Форма
Персонализированной программы наставничества педагогических работников

Наставник (ФИО, должность): _____

Наставляемый (ФИО, должность): _____

Описание проблемы (профессиональный дефицит-профессиональный дефицит-нормативная, регламентирующая документация, научно-методические компетенции, предметные компетенции, коммуникативные компетенции и т.д.):

Цель: _____

Задачи: _____

Формы наставничества: _____

Сроки реализации программы: _____

План мероприятий, направленный на устранение проблемы/дефицитов

№ п/п	Мероприятия	Сроки

Ожидаемые результаты:



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ с. Бердюжье
Филиппова Е.В.

Приложение № 2
к приказу директора школы
№ 90/1-ср от 23.09.2024

**План мероприятий (дорожная карта)
по реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ с.Бердюжье**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 «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»	Октябрь 2024	Куратор
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	1.Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества 2.Разработка и утверждение положения о	Октябрь 2024	Куратор

			наставничестве. 3.Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества 4.Издание приказа о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников 5.Приказ о назначении куратора по реализации персонализированных программ наставничества. 6.Локальный акт и (или) иные регламентирующие меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества		
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне выпускники, работодатели и др.	Октябрь 2024	Наставники и наставляемые
			Составить план работы (дорожную карту) по следующим формам наставничества: «Учитель - ученик», «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Работодатель ученик», «Студент - ученик»	Октябрь 2024	Куратор
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о	1.Проведение педагогического совета. 2.Проведение	Октябрь Ноябрь 2024	Куратор, наставник

		возможностях и целях целевой модели наставничества	родительских собраний. 3.Проведение ученической конференции. 4.Проведение классных часов. 5 .Информирование через раздел «Наставничество» на сайте ОО		
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1.Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2.Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников направлений наставничества и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. 4.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет	Октябрь Ноябрь 2024	Куратор, наставник

			профстандарта.		
3	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2.Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	Октябрь Ноябрь 2024	Куратор, наставник
4	Организация и осуществление работы наставнических пар. групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1.Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого. 2.Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого. 3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4.Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	В течение года	наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки		Куратор, наставник
5.	Завершение наставничества	Отчеты по планам работы направлений наставничества (1 раз в год)	1 .Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в направлении наставничества. 2.Проведение мониторинга качества реализации плана работы (дорожной карты) наставничества.	Май 2025	Куратор, наставник

			3.Мониторинг и оценка влияния мероприятий (дорожной карты) на всех участников.		
		Мотивация и поощрения наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма 3.Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	Май 2025	Куратор, наставник
			1 .Публикация результатов реализованных направлений наставничества, лучших наставников, информации на сайтах ОО 2.Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "	Май 2025	Куратор, наставник