

БОЙОРОК
«20» сентябрь 2022 й.

№ 426

ПРИКАЗ
«20» сентября 2022 г.

«О внедрении методологии (целевой программы)
наставничества в МБОУ «Школа №27
с углубленным изучением отдельных предметов»
в 2022 – 2023 уч.году»

На основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145, в рамках федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование»; методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в образовательные организации Республики Башкортостан,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить План мероприятий (дорожную карту) по реализации целевой модели наставничества на период 2022 – 2023 учебного года. Приложение 1
2. Назначить зам.директора по УВР Вахитову Л.М. ответственным лицом за реализацию программы наставничества в МБОУ «Школа №27 с углубленным изучением отдельных предметов».
3. Зам.директора по УВР Вахитову Л.М. сформировать нормативно-правовую базу, регламентирующую деятельность образовательного учреждения по внедрению методологии (целевой модели) наставничества, с учетом методических рекомендаций Министерства образования и науки РБ.
4. Создать в срок до 29.09.2022 на сайте школы вкладку «Наставничество обучающихся в образовательных учреждениях»
5. Ответственность за выполнение данного приказа возложить на заместителя директора по УВР Вахитову Л.М.
6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор школы

С приказом ознакомлена



С.Н. Шарафутдинова

Л.М. Вахитова

Приложение 1

План «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
в МБОУ «Школа №27 с углубленным изучением отдельных предметов»
на 2022 – 2023 уч.год

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки реализации	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества Разработка положения о программе наставничества в общеобразовательной организации	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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», а также методических рекомендаций, разработанных ведомственным проектным офисом национального проекта «Образование»	Август 2022	Директор школы, зам.директор по УВР
2.	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	Назначение куратора по внедрению целевой модели наставничества в общеобразовательной организации	Издание приказа о внедрении методологии (целевой модели) наставничества. Разработка и утверждение Положения о наставничестве Разработка и утверждение Дорожной карты (плана мероприятий) внедрения системы наставничества. Приказ о назначении ответственных лиц (кураторов) за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар		
3.		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Обсуждение и принятие на августовском педсовете форм и программ наставничества, знакомство пе-	Август 2022	Администрация школы

			дагогов с целевой моделью и её возможностями Сформировать банк программ по формам наставничества «Учитель - учитель»	Июнь-август 2023	
4.	Формирование наставнических групп	Сбор данных о наставниках и наставляемых из числа опытных педагогов и вновь прибывших	Информирование и вовлечение потенциальных наставников Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальной траектории обучения	Сентябрь 2022	Директор школы, куратор целевой модели наставничества
5.	Разработка индивидуального образовательного маршрута (ИОМ)	Выбор форм и методов входной диагностики по выявлению дефицитов в профессиональной деятельности наставляемого	Анализ Интернет-ресурсов, методических материалов, изучение опыта педагогов-мастеров, стажировка педагогического работника, посещение уроков, мастер-классов, участие в профессиональных конкурсах, психологических тренингах, творческих группах, конференциях, вебинарах, семинарах и др.).	Сентябрь 2022	Наставники
6.	Организация и осуществление работы наставнических групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	Изучение методических рекомендаций при сопровождении наставников и наставляемых; Организация первой и впоследствии регулярных встреч наставника и наставляемого Посещение уроков, мероприятий Презентация на заседании педагогического совета	2022 – 2023 уч.год	Наставники
7.	Создание страницы на сайте образовательной организации по наставничеству.		Изучение имеющейся документации по наставничеству и публикация актуальной нормативной базы по наставничеству; Разместить на сайте школы: - нормативные документы по наставничеству материалы для наставников в виде методических рекомендаций, единую информационную базу наставников, пед.копилку	В течение года	Зам.директора по УВР
8.	Обеспечение профессионального роста	Подбор соответствующих программ повышения квалификации	Изучение предлагаемых курсов повышения квалификации на сайтах ГАУ	Сентябрь – октябрь	Зам.директора по УВР

		фикации для наставников и кураторов	ДПО ИРО РБ, Управления образования Администрации ГО г.Уфа РБ, ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», ЦНППМ (ИРО/ИПК)	2022 г.	
9.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	Май 2023 г	Директор, зам.директора по УВР, куратор
		Мотивация и поощрения наставников	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации Целевой модели наставничества»	Май 2023 г	

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАһЫ

ӨФӨ КАЛАһЫ КАЛА ОКРУГЫ
ХАКИМИӘТЕНЕҢ
МӘҒАРИФ ИДАРАЛЫҒЫ

ӨФӨ КАЛАһЫ КАЛА ОКРУГЫНЫҢ
“АЙЫРЫМ ФӘНДӘРЗЕ
ТӘРӘНӘЙТЕП ӨЙРӘНЕҮСЕ
27-СЕ МӘКТӘП”
МУНИЦИПАЛЬ БЮДЖЕТ
ДӨЙӨМ БЕЛЕМ БИРЕҮ ҮЧРЕЖДЕНИЕһЫ

450037, Өфө к., Комсомол ур., 33-се й.
Тел.: (347) 282-99-62, факс: 282-75-49
E-mail: soschufa27@mail.ru



ОКПО 39975350
ОГРН 1030204583100
ИНН/ КПП 0278036137/027801001

РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
“ШКОЛА № 27
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ
ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ”
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА

450037, г. Уфа, ул. Комсомольская, д. 33
Тел.: (347) 282-99-62, факс: 282-75-49
E-mail: soschufa27@mail.ru

БОЙОРОК
«20» сентябрь 2022 й.

№ 425

ПРИКАЗ
«20» сентября 2022 г.

*«Об утверждении Программы
по наставничеству «МБОУ Школы №27
с углубленным изучением отдельных предметов»*

В соответствии с протоколом № 1 Педагогического совета МБОУ «Школы №27 с углубленным изучением отдельных предметов» г.Уфы от 31.08.2022,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу наставничества «Учитель-учитель» на 2022/2023 учебный год (Приложение 1).
2. Назначить ответственным за внедрение целевой модели наставничества заместителя директора по УВР Вахитову Л.М.
3. Закрепить наставнические группы:
 - Математика
Гаянов Т.И. – Баширова Д.А.
 - Начальные классы
Сизюрина Я.А. – Юлтаева Л.Р.
Мазитова А.И. – Куркова Л.В.
4. Контроль за исполнением данного приказа возложить на зам.директора по УВР Вахитову Л.М..

Директор школы

С приказом ознакомлена



 С.Н. Шарафутдинова

 Л.М. Вахитова

Приложение 1

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

2022/2023 учебный год

МБОУ «Школа №27 с углубленным изучением
отдельных предметов»

Содержание программы

1. Пояснительная записка.....	3
1.1 Актуальность разработки программы наставничества.....	3
1.2. Взаимосвязь с другими документами организации	3
1.3. Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.4. Срок реализации программы.....	4
1.5. Применяемые формы наставничества и технологии	5
2.Содержание программы.....	5
2.1 Основные участники программы и их функции	5
2.2 Механизму правления программой наставничества.....	5
3. Оценка результатов программы и ее эффективности	8
3.1 Организация контроля и оценки	8
3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	9
4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год	10
Приложения.....	13

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а так же оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой учитель и два вновь прибывших учителя.

1.2. Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Школа №27 с углубленным изучением отдельных предметов» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального

образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего». При составлении программы наставничества мы опирались на такие региональные практики наставничества в системе образования Омской области, как Открытый педагогический клуб «Образование без границ» <http://akadem.irooo.ru/obrazovanie-bez-granits>, Международный методический центр «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века» <http://akadem.irooo.ru/>, Областной форум молодых педагогов <http://laboratoriya.irooo.ru/869-podgotovka-k-uchastiyu-v-forume-molodykh-pedagogov-omskoj-oblasti-molodoj-pedagog-pedagog-budushchego>

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности и планом социально-психологической службы.

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «Школы №27 с углубленным изучением отдельных предметов» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории России.

Задачи:

- Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчёт в электронном журнале.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.4. Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБОУ «Школы №27 с углубленным изучением отдельных предметов» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план работы школьных методических объединений учителей составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в

современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 срок окончания 31.08.2023.

1.5. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуации в регионе и в стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые будут встречаться с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно-исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые: Гаянов Т.И., Мазитова А.И., Сизюрина Я.А. молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставники:

- Для Гаянова Т.И. – учитель математики Баширова Д.А.
- Для Сизюриной Я.А. – учитель начальных классов Юлтаева Л.С.
- Для Мазитовой А.И. – учитель начальных классов Куркова Л.В.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две

Функции или относятся к двум типам наставников:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1).

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом

необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении в независимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки; внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов. Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации-участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР Вахитова Л.М.



Рис. 2. Графическое представление реализации программы наставничества по форме «учитель – учитель».

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и / или школьного сообществ. Обладает лидерскими,

Рис.1 Форма наставничества «учитель – учитель»

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор. Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете и на итоговом заседании учителей, на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИОМ (Приложение 3).

3.2. Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
• <i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i>		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»	0	
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	3	
• <i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i>		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов	3	
2.3 Количество наставников из числа выпускников	0	
2.4 Количество наставников-сотрудников региональных предприятий	0	
2.5 Количество наставников -успешных предпринимателей /общественных деятелей	0	
2.6 Количество наставников-сотрудников НКО/участников региональных социальных проектов	0	
• <i>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»:</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		

3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
• <i>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	0	
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества	0	
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	0	
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	0	

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых(новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе /образовательной организации;
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах;
- Сокращение числа конфликтов с педагогическими и родительскими сообществами;
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

№п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Август	Учителя	Администрация	Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Август-сентябрь	Учителя	Администрация	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества
3	Информирование педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества	Сентябрь, октябрь	Учителя	Зам.по УВР	Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества. Информирование родителей о реализуемой программе наставничества на родительских собраниях. Размещение информации на сайте школы.
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Октябрь	Учителя	Кураторы, учителя	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве (внутри школы)
5	Обучение наставников	Ноябрь	Учителя	Куратор	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми
6	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Декабрь Январь Февраль-апрель	Учителя	Наставники	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Пробная встреча наставника и наставляемого. Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.

7	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май	Учителя	Наставники	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки
8	Отчеты по итогам наставнической программы	Май -июнь		Администрация кураторы	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
9	Мотивация и поощрение	Июнь	Учителя, ученики	Администрация, кураторы	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов-психологов)	Куратор программы
2	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников позаранее разработанными критериями в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно учесть требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.	Куратор учителя, психолог, родители
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор Педагог-психолог
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	Куратор, наставники

5	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров	Куратор Команда Педагог-психолог Классные руководители
---	-------------------	--	--

Отчётная форма по итогам четверти 2022 – 2023 учебного года

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам 1 четверти
- 3) Общие сведения по итогам 1 четверти
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимо посещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися.
- Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ**

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального образовательного маршрута	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических информационных технологий с целью повышения качества обученности.		
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.		
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.		
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.		
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими обучающимися с учетом их индивидуальных возможностей.		

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ

ӨФӨ КАЛАҢЫ КАЛА ОКРУГЫ
ХАКИМИӘТЕНЕН
МӘҒАРИФ ИДАРАЛЫҒЫ

ӨФӨ КАЛАҢЫ КАЛА ОКРУГЫНЫҢ
«АЙЫРЫМ ФӘНДӘРЗЕ
ТӘРӘНӘЙТЕП ӨЙРӘНЕҮСЕ
27-СЕ МӘКТӘП»
МУНИЦИПАЛЬ БЮДЖЕТ
ДӨЙӨМ БЕЛЕМ БИРЕҮҮ ЧРЕЖДЕНИЕҢЫ

450037, Өфө к., Комсомол ур., 33-се й.
Тел.: (347) 282-99-62, факс: 282-75-49
E-mail: soschufa27@mail.ru



ОКПО 39975350
ОГРН 1030204583100
ИНН/ КПП 0278036137/027801001

РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 27
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ
ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА

450037, г. Уфа, ул. Комсомольская, д. 33
Тел.: (347) 282-99-62, факс: 282-75-49
E-mail: soschufa27@mail.ru

БОЙОРОК
«20» сентябрь 2022 й.

№ 424

ПРИКАЗ
«20» сентября 2022 г.

«Об утверждении Положения
о системе наставничества в
МБОУ «Школа №27 с углубленным
изучением отдельных предметов»

На основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145, в рамках федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в образовательные организации Республики Башкортостан,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Школа № 27 с углубленным изучением отдельных предметов». Приложение № 1.
2. Зам.директора по УВР Вахитовой Л.М. обеспечить внедрение системы (Целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.
3. Зам. директора по УВР Латыповой С.Р. создать страницу «Наставничество» на официальном сайте школы и выложить на ней документы, регламентирующие наставничество.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на зам.директора по УВР Вахитову Л.М.

Директор

С приказом ознакомлена



С.Н. Шарафутдинова

Л.М. Вахитова

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества в МБОУ «Школа №27 с
углубленным изучением отдельных предметов»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Школа №27 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа г. Уфа РБ (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 распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № 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».
- 1.2. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

- 2.1. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 2.2. Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- 2.3. Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 2.4. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- 2.5. Куратор - наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 2.6. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

3. Цели и задачи наставничества

- 3.1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а

также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программ наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказов директора школы.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет заместитель директора школы по научно-методической работе.

4.3. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;

4.4. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками.

4.5. Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- научные сотрудники высших учебных заведений, заинтересованные в привлечении будущих студентов.

4.6. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

5. Реализация наставничества

5.1. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый:

- проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого;
- составление планирования рабочего процесса в формате наставник – наставляемый;
- регулярные встречи-консультации наставника и наставляемого.

5.2. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.3. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации наставничества

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о наставничестве.

6.2. Мониторинг включает в себя оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.4. За период наставничества мониторинг проводится куратором по итогам учебного года.

7. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ Школы №27 с УИОП, определяющих права и обязанности;
- разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- подводить итоги наставничества, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- защищать профессиональную честь и достоинство.

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- проходить обучение с использованием федеральных программ.
- получать психологическое сопровождение.
- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Школы №27 с углубленным изучением отдельных предметов», определяющих права и обязанности.
- разработать совместно с наставником план наставничества и выполнять этапы его реализации.

10. Права наставляемого:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения участников наставничества

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- предоставлять кураторам-наставникам дополнительные дни отдыха к ежегодным отпускам.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

1. Приказ «Об утверждении Положения о наставничестве»;
2. Приказ «Об организации методической помощи молодым и вновь прибывшим учителям»
3. «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
4. Приказ «О внедрении методологии (целевой программы) наставничества в МБОУ «Школа №27 с углубленным изучением отдельных предметов» в 2022 – 2023 уч.году»
5. Программа наставничества «Учитель-учитель»