



Утверждено приказом № 218 о-д от 09.09.2021г  
«О внедрении целевой модели наставничества»

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО**  
**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 11»**

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11» разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение постановления Министерства просвещения Российской Федерации 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», приказом от 20.05.2021 № 389 «Об утверждении муниципальной программы организационно-методического сопровождения деятельности муниципальных образовательных учреждений по внедрению целевой модели наставничества».

Целевая модель наставничества МАОУ «СОШ № 11» (далее Школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества).

**Целью** Программы наставничества педагогических работников 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.

Задачами Программы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их 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 уровнях;

- 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/начинающих 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;

- обеспечивать 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.

В Программе используются следующие термины:

**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, 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 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.

### **Информационная справка о школе**

МАОУ «СОШ№11» сегодня – это со **Полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом** Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 11» муниципального образования города Усть-Илимска

**Юридический адрес:** Российская Федерация, Иркутская область, город Усть-Илимск, проспект Дружбы Народов дом 70

**E-mail:** uischool-11@mail.ru

**Учредители** Управление образования Администрации города Усть-Илимска

**Организационно-правовая форма** автономное учреждение

**Свидетельство о государственной регистрации права:** Серия 38 АЕ № 009339 от 12.07.2013 года.

**Лицензия** Серия Ро № 038892. Регистрационный номер № 4383 от 20.02.2012 года. Служба по контролю и надзору в сфере образования Иркутской области, сроком - бессрочно

**Свидетельство о государственной аккредитации** серия 38А01 № 0000529 Регистрационный номер № 2393 от 26.12.2013 года. Служба по контролю и надзору в сфере образования Иркутской области, сроком до 26.12.2025 года.

временное образовательное учреждение, предоставляющее широкий спектр образовательных услуг, способное обеспечить высокий уровень образования. Школа реализует в своей деятельности образовательные услуги по программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования. **Основная цель** образовательной деятельности - обеспечить высокое качество обучения в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов, запросов обучающихся и их родителей (законных представителей) с учетом зоны ближайшего развития обучающихся, их психофизиологических и интеллектуальных возможностей.

Образовательная деятельность в МАОУ «СОШ № 11» ведется в соответствии с основными образовательными программами, разработанными МАОУ «СОШ №11» самостоятельно, коллегиально, с привлечением всех участников образовательных отношений.

**На уровне начального общего образования** реализовывались основная образовательная программа начального общего образования (ООП НОО), адаптированная основная образовательная программа начального общего образования обучающихся с задержкой психического развития (АООП НОО с ЗПР, вариант 7.1), нормативный срок освоения - 4 года; адаптированная основная образовательная программа начального общего образования обучающихся с задержкой психического развития (АООП НОО с ЗПР, вариант 7.2), нормативный срок освоения – 5 лет; адаптированная основная образовательная программа начального общего образования обучающихся с тяжелыми нарушениями речи (АООП НОО с ТНР, вариант 5.1), нормативный срок освоения - 4 года; **на уровне основного общего образования** реализовывались основная образовательная программа основного общего образования (ООП ООО) в 5-9 классах, адаптированная основная образовательная программа основного общего образования для обучающихся с задержкой психического развития (АООП ООО с ЗПР), нормативный срок освоения этих программ - 5 лет, **на уровне среднего общего образования** реализовывалась основная образовательная программа среднего общего образования (ООП СОО), нормативный срок освоения - 2 года.

## 1. Общие положения

Настоящая Программа е о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №11» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

### 1.1 Разработана в соответствии

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- во исполнение постановления Министерства просвещения Российской Федерации 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»;
- Приказом от 20.05.2021 № 389 «Об утверждении муниципальной программы организационно-методического сопровождения деятельности муниципальных образовательных учреждений по внедрению целевой модели наставничества»;
- Уставом образовательного учреждения и определяет порядок организации Программы наставничества в общеобразовательной организации.

### 1.2 Разработка и реализация Программы наставничества реализуется на следующих принципах:

- 1) *принцип научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) *принцип системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

- 3) *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) *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;
- 5) *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 6) *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- 7) *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;
- 8) *принцип индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 9) *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.

## **2. Организация по внедрению Программы наставничества**

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

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

2.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации 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 в 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.

2.4. 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 системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- 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;

- 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, с сетевыми педагогическими сообществами;

- 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 повышения 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 (совместно с системным администратором).

2.5. Методическое объединение наставников/комиссия/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 и т.п.); разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества 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;
- участвует 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 (совместно с куратором и системным администратором).

### **3. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов**

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

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

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

3.3 Форма наставничества «педагог–педагог»

Форма наставничества «педагог – педагог» применяется во всех образовательных организациях общего образования, СПО и ДО. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие **модели взаимодействия**.

3.3.1. Взаимодействие «*опытный педагог – молодой специалист*», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога



(педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, 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.

В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три-пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

3.3.2 Взаимодействие *«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»*. Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.). Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

3.3.3 Взаимодействие *«педагог-новатор – консервативный педагог»*, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

3.3.4 Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом.

#### **4. Завершение персонализированной программы наставничества**

4.1. 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 – форс-мажора).

4.2. 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).

#### **5. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации**

5.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

5.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

Утверждено приказом № 218 о-д от 09.09.2021г  
«О внедрении целевой модели наставничества»

**«Дорожная карта»  
реализации Целевой модели наставничества  
В МАОУ «СОШ № 11» на 2021-2024 год**

№	Содержание	Сроки	Ожидаемый результат	Показатели эффективности	Ответственный
<b>Организационно-методическое сопровождение деятельности</b>					
1	Формирование базы наставляемых из числа обучающихся, педагогов, партнеров и т.д.	В течение всего периода реализации ЦМН	Сформирована база наставников	Количество участников, охваченных системой наставничества не менее 10% от общего количества членов каждой Целевой группы (10% от общего числа обучающихся в школе, 10% от общего числа педагогических работников и т.д)	куратор целевой модели наставничества, Директор школы, администрация школы
2	Организация обучения педагогических работников, педагогов-наставников в том числе с применением образовательных технологий	По отдельному графику	Сформированы группы педагогов-наставников для обучения, проведено не менее 2х образовательных занятий для каждой		Заместители директора

			группы, оказаны индивидуальные консультации	
3	Формирование наставнических пар	В течение всего периода реализации ЦМН	Сформированы наставнические пары	Заместители директора, педагоги-наставники
4	Оформление согласий на обработку персональных данных участников Целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста	В течение всего периода реализации ЦМН	Оформлены согласия на обработку персональных данных у 100% участников (из общей базы)	Заместители директора
5	Организация работы наставнических пар. Совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом	В течение всего периода	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов	Заместители директора, педагоги-наставники
<b>Программно-методическое сопровождение деятельности</b>				
1	Разработка методических материалов, необходимых для реализации программы наставничества	До 01.11 каждого учебного года	Программно-методические материалы	Заместители директора
2	Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями здоровья	До 01.12 каждого учебного года	Распорядительные акты	Директор школы

	обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию			
3	Оформление и публикация лучших практик на сайте школы	В течение всего периода	Лучшие практики наставничества размещены на сайте школы	Заместители директора
<b>Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг</b>				
1	Организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых	1 раз в четверть	Диагностика пройдена 100% участников Целевой модели наставничества, составлены таблицы по учету изменений	Заместители директора
2	Осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в системе наставничества	Сентябрь 2021 – Май 2024	Реестр учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в системе наставничества	Куратор целевой модели наставничества, Заместители директора
<b>Информационное сопровождение деятельности</b>				
1	Создание специальной рубрики на официальном сайте школы	До 25.10.2021	Создана рубрика: Наставничество	Куратор целевой модели наставничества
2	Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации Целевой модели наставничества	До 01.11.2021	Протокол методического совета, создан реестр потенциальных наставников	Заместители директора
3	Организация тематических классных часов в рамках реализации проекта «Успех каждого ребенка» с целью информирования обучающихся о реализации Целевой модели наставничества	До 01.10 каждого учебного года	Количество школьников, принявших участие в классных часах не менее, чем 90% от общего количества обучающихся, создан реестр потенциальных наставников из числа обучающихся школы	Заместители директора, классные руководители

<b>Управление реализацией Целевой модели наставничеств на уровне образовательной организации</b>				
1	Контроль процедуры внедрения и реализации Целевой модели наставничества	Весь период	Выполнено 100% позиций дорожной карты	Директор школы
2	Контроль за реализацией мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	Весь период	Реализовано 100% мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	Директор школы
3	Разработка дорожной карты на 2021-2024 учебный год	15.09.2021	Разработана дорожная карта внедрения методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся	Заместители директора
4	Создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных событиях/ конкурсах/ проектах	Весь период	Не менее 3 представителей школы приняли участие в региональных событиях/ конкурсах/ проектах	Директор школы

ДОРОЖНАЯ КАРТА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ» на ..... учебный год

**Персонализированная программа наставничества** на... год

**Форма наставничества:** работа наставнической пары

**Наставник:** ФИО, должность, педагогический стаж, стаж наставнической деятельности

**Наставляемый:** ФИО, должность, педагогический стаж, стаж наставнической деятельности

№ п/ п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Результат
1	Определение средств обратной связи (WhatsApp, Viber)	Январь 2021 Сентябрь 2022	Педагог наставник, Наставляемый	Обратная связь между наставнической парой
2	Онлайн-планерка по формированию КОП (контрольно-оценочная процедура) с использованием ООП (общеобразовательная программа) с применением универсального кодификатора по предмету	Один раз в четверть	Педагог наставник	Реализация ООП по предмету и формирование КОП
3	Анализ КОП по предмету проведение через цифровую платформу	Конец каждой четверти	Педагог наставник	Достижение результата обученности учащихся
4	Онлайн-семинар о работе цифровых платформ и использование их в своей работе	Каждый второй понедельник месяца	Педагог наставник	Использование цифровых платформ в своей педагогической деятельности
5	Онлайн-вебинары по конструированию инструкционной карты к уроку	Каждый первый четверг месяца	Педагог наставник	Использование методов и приемов в деятельности наставляемого на уроках



6	Посещение учебных занятий через цифровую платформу ZOOM	Каждый первый вторник месяца или по запросу наставляемого	Педагог наставник	Продуктивная организация педагогической деятельности наставляемого и отработка навыков в использовании методов обучения на уроках
7	Транслирование педагогического опыта на профессиональных онлайн-конкурсах и на образовательном контенте МАОУ СОШ № 11, выступление и обобщение опыта на разном уровне (федеральном, региональном и муниципальном)	В течении года	Педагог наставник, наставляемый	Обобщение опыта наставнической парой
РЕЗУЛЬТАТ: Присвоение квалификационной категории педагогическому работнику (молодому специалисту), повышение качества образования обучающихся.				