

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
ЗАО г. Североморск «Средняя общеобразовательная школа №11»**

**ПРИКАЗ**

«23» августа 2022 года

№224

Североморск

**О внедрении Целевой модели наставничества и утверждении Положения  
о наставничестве в МБОУ «СОШ №11»**

В соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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"), Приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 27.11.2020 г. №1538 «О создании Регионального наставнического центра 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"

**приказываю:**

1. Внедрить с 01.09.2022 г. в МБОУ «СОШ №11» Целевую модель наставничества.
2. Назначить куратором внедрения Целевой модели наставничества Русанову Е.Н., заместителя директора по УВР.
3. Куратору Русановой Евгении Николаевне обеспечить создание условий для внедрения Целевой модели наставничества в период с 2022 по 2024 г.

4. Разработать и утвердить:
- 4.1. Положение о реализации программы (системы) наставничества в МБОУ «СОШ №11». (Приложение 1)
  - 4.2. План мероприятий по организации внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №11».
  - 4.3. Программу наставничества в образовательной организации (форма «учитель-учитель»).
5. Куратору Русановой Е.Н, заместителю директора по УВР.:
- 5.1. обеспечить организационно-техническое сопровождение исполнения мероприятий в рамках реализации плана мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества;
  - 5.2. осуществлять системное информационное сопровождение деятельности по реализации Целевой модели наставничества;
  - 5.3. осуществлять мониторинг эффективности реализации Целевой модели наставничества до 20 декабря и 20 мая ежегодно;
  - 5.4. вносить ежегодно в срок не позднее 20 декабря информацию о количестве участников программы (системы) наставничества в соответствующие формы и направлять данные в Региональный наставнический центр;
  - 5.5. предоставлять статистическую информацию, результаты по внедрению Целевой модели наставничества по запросам Регионального наставнического центра.
6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. директора МБОУ «СОШ №11»



И.В. Романова

## Программа наставничества на 2022 – 2023 учебный год

Программа наставничества «МБОУ «СОШ №11» на 2022 – 2023 учебный год (далее - Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

### Введение

Программа наставничества (далее – Программа) в МБОУ «СОШ №11» разработана в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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».

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- 1) целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в школе цели и задач);
- 2) определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- 3) выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества как микро-проектов;
- 4) разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее - Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели;
- 5) разработку календарного плана работы Школы наставника.

### Структура программы наставничества

#### 1. Цель и задачи Программы.

1.1. Целью программы в целом является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

1.2. Задачами программы являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности,

возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в школе и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом;
- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- повышение интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- обеспечение приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных);
- ориентация молодого педагога на творческое использование педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- оказание помощи по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- оказание помощи в овладении современными программами, цифровыми навыками технологиями;
- оказание методической поддержки (поиск пособий, составление рабочих программ, тематических планов и т.д.);
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ «СОШ №11».**

Проект наставничества «учитель – учитель» включает следующие микро-проекты:

- 1) «опытный учитель (педагог) - молодой специалист»;
- 2) «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»;
- 3) «педагог-новатор - консервативный педагог»;
- 4) «опытный предметник - неопытный предметник».

| Форма наставничества              | Вариации ролевых моделей  |
|-----------------------------------|---|
| Учитель-учитель (педагог-педагог) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- «опытный учитель (педагог) - молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>- «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</li> <li>- «педагог-новатор - консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li> <li>- «опытный предметник - неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</li> </ul> |

3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества включают следующие разделы (пример типового задания отражён в приложении 1):

- проект/задание;
- сроки реализации обозначенных заданий;
- планируемые и фактические результаты;
- оценка наставника.

#### 4. Календарный план работы Школы наставника.

| Мероприятие   | Сроки                                      | Ответственный                               |
|---|--|---|
| Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)  | До 15.09.2022                              | Куратор                                     |
| Организация и проведение вводного совещания с наставниками  | С 15.09 по 20.09.2022                      | Куратор                                     |
| Определение способов развития наставников (внутреннее обучение в школе), их согласование с наставниками   | До 25.09.2022                              | Директор школы                              |
| Организация профразвития наставников, проведение обучения:<br>- на школьных методических мероприятиях;<br>- по программе повышения квалификации «Наставник молодого педагога» на базе ГАУДПО МО «Институт развития образования» | В течение года<br>По плану ГАУДПО МО «ИРО» | Куратор<br>Организация, проводящая обучение |

|  |               |         |
|--|---------------|---------|
| Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения   | До 20.05.2023 | Куратор |
| Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника   | До 25.05.2023 | Куратор |
| Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества школы на следующий год | До 31.05.2023 | Куратор |