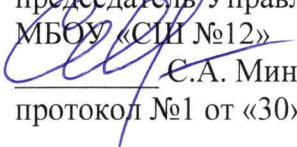




Программа наставничества молодых педагогов МБОУ «СШ №12»
«Профессиональный рост»

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 12»

Согласовано:
председатель Управляющего совета
МБОУ «СШ №12»

С.А. Минтус
протокол №1 от «30» августа 2022 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «СШ № 12»
О.А. Лецинская
приказ № 951/01-13
от «31» августа 2022 г.



Программа принята
педагогическим советом МБОУ «СШ № 12»
протокол №1 от «31» августа 2022 г.

ПРОГРАММА
наставничества молодых педагогов
МБОУ «Средняя школа №12» на 2022-2024 годы
«Профессиональный рост»

г. Нижневартовск,
2022 г.



Содержание

Паспорт программы.....	стр. 3
Пояснительная записка.....	стр. 8
I. Цель, задачи, принципы и ожидаемые результаты реализации программы.....	стр. 15
II. Механизм реализации программы.....	стр. 17
III. Условия реализации программы.....	стр. 31
Список литературы.....	стр. 37
Приложения (в прикрепленном файле)	стр. 39



Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества молодых педагогов МБОУ «Средняя школа №12» на 2022-2024 годы «Профессиональный рост»
Руководитель программы	Лещинская Ольга Алексеевна, директор МБОУ «Средняя школа №12»
Авторский коллектив	Лещинская Ольга Алексеевна, директор МБОУ «Средняя школа №12»; Яковлева Елена Павловна, заместитель директора по учебной работе МБОУ «Средняя школа №12»; Шендрикова Алевтина Викторовна, методист МБОУ «Средняя школа №12»; Панькина Екатерина Анатольевна, учитель русского языка и литературы, руководитель методического объединения «Содружество наставников и молодых педагогов»; Коржуева Татьяна Александровна, учитель начальных классов, руководитель методического объединения учителей начальных классов
Нормативная правовая база	- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ); - Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н); - Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель) (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н); - Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года; - Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2021 №3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»; - Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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»; - Письмо Министерства просвещения РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128-08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; - Распоряжение Правительства ХМАО – Югры от 05.07.2019 № 356-рп «О реализации в ХМАО – Югре отдельных мероприятий федеральных проектов национального проекта «Образование»; - Приказ Департамента образования и науки ХМАО – Югры от 25.03.2022 № 10-П-411 «О внедрении и реализации (целевой модели)



	наставничества педагогических работников в образовательных организациях ХМАО – Югры»; - Постановление администрации города Нижневартовска от 17.09.2014 №1858 (ред. 17.02.2020) «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года»; - Приказ департамента образования администрации города Нижневартовска от 30.03.2022 №237 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»; - Приказ МБОУ «СШ №12» г. Нижневартовска от 14.12.2020 №1423/01-13 «Об итогах проведения педагогического совета, утверждении и реализации программы развития школы»
Обоснование проекта	Программа наставничества молодых педагогов МБОУ «Средняя школа №12» на 2022-2025 годы «Профессиональный рост» реализуется в рамках Программы развития МБОУ «СШ № 12» на 2021-2025 годы «Современная школа – школа новых компетенций и новых возможностей», является преемственной по отношению к целевому проекту школы по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов. Программа направлена на создание благоприятных условий, необходимых для развития кадрового потенциала школы в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, достижения целевых показателей региональных проектов «Молодые профессионалы», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Одаренные дети», «Демография» национального проекта «Образование» Российской Федерации
Название учреждения	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №12»
Юридический адрес	628611, Российская федерация, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, г. Нижневартовск, ул. Нефтяников, дом 66 а
Телефон (код и номер)	(3466) 45-95-55, 45-95-58
e-mail	school12nv@rambler.ru
Сайт	https://school12nv.gosuslugi.ru
Целевая группа	Педагогические работники МБОУ «СШ № 12», в том числе в возрасте до 35 лет: - впервые принятые молодыми специалистами, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях; - имеющие стаж педагогической деятельности от 1 года до 3 лет; - трудоустроенные новые педагоги (при смене места работы); - переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения, углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками; - нуждающиеся в дополнительной подготовке из-за большого перерыва педагогической деятельности (более 3-х лет), при подготовке и по итогам аттестации
Цель, задачи проекта	Цель: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МБОУ «СШ № 12», способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и



социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи:

- 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 современных образовательных технологий, цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- содействовать развитию муниципальных и региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- 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 педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МБОУ «СШ № 12», 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 молодых педагогов;
- ускорять процесс профессионального становления и развития молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения молодых, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством Российской Федерации;
- знакомить молодых педагогов 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;
- создавать условия для формирования школьного сообщества (как части учительского);



	- повышать значимость педагогического труда и престижа профессии педагога
Сроки и этапы реализации проекта	срок реализации программы: 2022г. – 2024г. Этапы реализации: 1. Аналитико-прогностический (февраль – апрель 2022г.) – проблемно-ориентированный анализ системных изменений по итогам реализации целевого проекта школы по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов за 2020-2021 учебный год и потенциала развития кадрового корпуса. Разработка концепции, стратегии достижения конечных целей, индикаторов качества реализации программы наставничества молодых педагогов МБОУ «Средняя школа №12» на 2022-2025 годы «Профессиональный рост». 2. Организационный (май – август 2022г.) – разработка локальных актов. Оформление программы, её согласование с Управляющим советом, рассмотрение и принятие на педагогическом совете МБОУ «СШ №12». 3. Основной (преобразующий) (сентябрь 2022г. – апрель 2024г.) – проведение программных мероприятий, диагностика и контроль промежуточных результатов). 4. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический) (май 2024г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и потенциала развития кадров МБОУ «СШ №12»
Ожидаемые результаты	1. Молодые педагоги (100%) при системном сопровождении педагогов-наставников преодолевают возникающие профессиональные затруднения, выявлена их быстрая профессиональная адаптация. 2. Выработаны навыки профессионального поведения молодых педагогов (100%), соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным локальными нормативными правовыми актами школы, законодательством РФ в сфере образования. 3. Молодые педагоги (100%) чтут традиций школы, отмечен рост их корпоративной культуры. 4. Молодые педагоги (100%) освоили и применяют эффективные методы взаимодействия с обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся. 5. Молодые педагоги (100%) расширили и углубили научно-профессиональные знания, овладели необходимыми практическими навыками организации учебной деятельности, применяют технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, ИКТ технологии, цифровые образовательные ресурсы, технологии организации исследовательской и проектной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов общего образования. 6. Молодые педагоги (100%) повышают уровень своей профессиональной компетентности посредством активного участия в семинарах, вебинарах, заседаниях форсайт-центра молодых педагогических работников образовательных учреждений города «Педагог – НВ», муниципальных и региональных предметных



	методических объединений, прохождения курсовой подготовки, самообразования. 7. Повышен уровень удовлетворенности молодых педагогов (100%) собственной работой и улучшено их психоэмоциональное состояние, они преодолели чувство неуверенности при осуществлении образовательного процесса. 8. Наставляемыми педагогами (100%) созданы собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплексы, дидактические материалы, проекты, исследования, подобраны коллекции ЦОР. Они активно распространяют свой педагогический опыт через публикации, участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства. 9. Отмечен качественный рост успеваемости обучающихся в подшефных классах педагогов, относительно которых осуществляется наставничество. 10. Отмечен высокий уровень сохранности кадрового состава в школе из числа молодых специалистов (не ниже 95%)
Социальный эффект реализации проекта	Социальным эффектом правильной организации работы по программе 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 потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. Педагоги-наставники получают возможность для профессиональной самореализации при взаимодействии с наставляемыми, будут снижены риски профессионального выгорания опытных педагогов – носителей знаний и навыков. На базе школы будет продолжена деятельность творческой, слаженной, высокопрофессиональной и эффективной команды педагогов, объединённых общей миссией – повышение доступности и качества общего образования, создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, воспитание социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций



Пояснительная записка

Современная образовательная политика в Российской Федерации исходит из стремления поставить образование в разряд главных общенациональных приоритетов: «Нам нужны конкретные результаты, людям нужны конкретные результаты. Мы с вами говорили о том, что нужно добиться прорыва – именно прорыва - по таким важнейшим направлениям, как здравоохранение, образование, инфраструктура и еще многое другое, но именно для того, чтобы ситуация менялась в стране к лучшему, чтобы люди стали жить лучше» – В.В. Путин.

Национальный проект «Образование» – это инициатива, направленная на достижение двух ключевых задач. Первая – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Вторая – воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Муниципальная программа «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года» поддерживает линию последовательного развития образования в рамках реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования и достижения целевых показателей национального проекта «Образование» как органичной составляющей всей многообразной социально-экономической жизни города и в то же время как сферы, обращенной к специфичным социокультурным потребностям групп и слоев населения, индивидуальным запросам семей и каждого ребенка, безопасности обучающихся, повышению роли гуманитарной и практической подготовки обучающихся, их ранней профилизации.

В этих условиях обеспечение роста качества педагогических кадров – одна из приоритетных задач государственной образовательной политики.

В последние годы все больше наблюдается дисбаланс между повышением требований к уровню профессионализма педагогических работников в связи с положениями профессионального стандарта педагога, требованиями ФГОС, усложнением социокультурной образовательной среды, связанной с динамичным развитием науки и технологий, и усилением потребности в педагогических кадрах, способных решать задачи модернизации на всех уровнях образования, реальной возможностью их подготовки и привлечения молодых специалистов в школу.

В начале своей профессиональной деятельности молодые специалисты сталкиваются с определенными трудностями, проблемами из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя в профессии происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует быстрого успеха начинающему педагогу и система образования практически всегда подвержена процессам модернизации.

Одним из путей разрешения данного противоречия является внедрение в практику школы системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

Программа наставничества молодых педагогов МБОУ «Средняя школа №12» на 2022-2024 годы «Профессиональный рост» (далее – программа) разработана в соответствии с региональной и муниципальной системами (целевыми моделями) наставничества в сфере общего образования.

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;



- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

- составной части методической работы школы по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации;

- обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Актуальность программы продиктована необходимостью сохранения и развития научно-методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, повышения уровня их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей. Кроме этого ключевым моментом в работе с молодыми педагогами является формирование их мотивации к непрерывному профессиональному образованию и саморазвитию. Проект решает еще одну актуальную проблему по формированию в школе команды единомышленников, популяризации высокой миссии педагога, что способствует закреплению молодых педагогических работников в профессии, создает потребность в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

В программе используются следующие понятия:

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

Наставник – педагогический работник муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 12» (далее МБОУ «СШ № 12»), назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – педагогический работник МБОУ «СШ № 12», 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 затруднения.

Куратор – сотрудник МБОУ «СШ №12», который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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.

Наставляемым может стать любой педагогический работник, в том числе в возрасте до 35 лет, со стажем работы до 3 лет, на условиях свободного вхождения в настоящую программу.

Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников школы:



- молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования, впервые вступившими в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года и проработавший в школе не более 3-х лет;

- молодыми специалистами, которые могут испытывать трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями;

- педагогами, работающими в школе и имеющими стаж педагогической деятельности от 1 года до 3 лет;

- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике);

- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке из-за большого перерыва педагогической деятельности (более 3-х лет), в период подготовки и по итогам аттестации;

- новыми педагогами, трудоустроенными (при смене места работы), находящимися в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах общеобразовательной организации.

Основными **принципами системы наставничества** педагогических работников в МБОУ «СШ №12» являются:

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.



Анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на реализацию программы.

Анализ внешних факторов.

Основополагающими факторами внешней социальной среды, влияющими на функционирование и развитие общеобразовательного учреждения являются:

- выполнение требования законодательной и нормативной правовой базы на федеральном, региональном, муниципальном уровнях;
- реализация Федеральных государственных образовательных стандартов НОО, НОО ФГОС ОВЗ, ООО, СОО;
- достижение целевых показателей региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Молодые профессионалы», «Демография» национального проекта «Образование» Российской Федерации с муниципальным участием г. Нижневартовска;
- создание современных образовательных сред как средства поддержки внедрения новых образовательных технологий, информатизации образования и обновления содержания образования;
- развитие инфраструктуры, обеспечивающей открытость и доступность образования независимо от места проживания обучающихся, повышение конкурентоспособности российского образования;
- развитие мотивации, способностей подрастающего поколения в познании, творчестве, труде и спорте, формирование активной гражданской позиции, культуры здорового образа жизни, компетенций 21 века для профессионального самоопределения;
- построение разветвленной системы поиска и поддержки талантливых детей;
- реализация муниципальной и региональной моделей наставничества обучающихся и педагогов;
- развитие и внедрение новых организационно-экономических, управленческих механизмов функционирования системы дополнительного образования детей, в том числе посредством реализации сетевых форм образования;
- осуществление мер по непрерывному повышению профессионального уровня педагогических работников, обеспечение сопровождения внедрения профессиональных стандартов педагога и руководителя, апробация современных моделей педагогического лидерства, эффективного преподавания, профессиональных сообществ, сопровождения молодых педагогов в возрасте до 35 лет, подготовка прохождения аттестации в новой форме;
- вовлечение широкой родительской общественности, органов государственного управления, работодателей в решение вопросов управления деятельностью образовательной организацией;
- усиление потребности государства и общества в педагогических кадрах, способных решать задачи модернизации на всех уровнях образования и обеспечивать доступность, высокое качество образования обучающихся, воспитание социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций

Анализ внутренних факторов.

В МБОУ «Средняя школа №12» реализуется программно-целевой подход к решению проблем кадровой политики, что позволяет многие годы сохранять стабильность кадрового состава, обеспечивать плановый приток целеустремленных, инициативных, грамотных молодых педагогических работников и вести целенаправленную деятельность по развитию кадрового корпуса.



Средняя численность работников школы в 2021-2022 учебном году составила 102 чел.: руководящие работники – 10 чел.; педагогические работники – 58 чел., из них учителя – 54 чел.

Все педагогические работники имеют профессиональное педагогическое образование: высшее – 96,6%, среднее специальное – 3,4%.

В школе осуществляют деятельность педагогические работники в возрасте от 35 до 55 лет (43,1%), от 55 лет и старше – 15,5%.

Особая забота школы – это привлечение и сохранение в системе образования молодых педагогических работников.

В 2020 – 2021 учебном году в рамках Программы развития МБОУ «СШ № 12» на 2021-2025 годы «Современная школа – школа новых компетенций и новых возможностей» был реализован целевой проект школы по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов.

На протяжении ряда лет школа перевыполняет показатель, определённый муниципальным мониторингом результатов деятельности образовательных организаций по привлечению не менее 4% молодых специалистов. Так в 2021 – 2022 учебном году в школе работали 24 педагога в возрасте до 35 лет (41,4% от общего количества педагогических работников), из них педагогов в возрасте до 30 лет со стажем работы до 3-х лет – 11 человек (17%). Сохранность контингента молодых педагогических работников по итогам прошедшего учебного года составила 100%.

В качестве педагогов-наставников молодых педагогических работников школы выступили 11 учителей, имеющих позитивные результаты педагогической деятельности.

Работа с молодыми педагогами выстраивалась с учетом их профессиональных затруднений и образовательных потребностей.

Традиционно в начале каждого учебного года проводится анкетирование на выявление профессиональных затруднений и образовательных потребностей молодых педагогов. В 2021-2022 учебном году в большей степени молодые педагоги отмечали потребность в расширении знаний и практических навыков в:

- реализации федеральных государственных образовательных стандартов – 67% респондентов;
- разработке рабочих программ урочной и внеурочной деятельности – 38,4%;
- структурировании и разработке содержания технологических карт уроков, их анализе – 73,7%;
- применении методов и приемов мотивации обучающихся к учебным достижениям и системы поощрения школьников – 59%;
- применении системно-деятельностного подхода, дифференцированных методик обучения и воспитания – 74,2%;
- применении методик преподавания учебных дисциплин, современных образовательных технологий, ИКТ, ЦОР – 87,6%;
- организации проектной и исследовательской деятельности обучающихся – 59%;
- выявлении и сопровождении одаренных детей – 39%;
- использовании современных оценочных средств – 65%;
- реализации программ воспитания и профилактической работы – 73,7%;
- организации работы классного руководителя – 22,8%;
- осуществлении профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки школьников – 39,5%.

Работа с молодыми педагогами выстраивалась на основании программ (планом) профессионального саморазвития педагогов. Для выработки практических навыков в ходе выполнения трудовых функций, овладения приемами служебной деятельности с целью преодоления профессиональных проблем, содействия в творческом развитии и самообразовании молодых педагогов наставниками системно проводились



информационно-методические семинары, индивидуальные консультации по вопросам объективности выставления отметок за письменные работы, оценивания устного ответа учащихся, проведения мониторинговых исследований: разбирали образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности детей, определяемых ФГОС. Уделялось время обсуждению вопросов работы с учащимися, имеющими нарушения дисциплины, по проведению родительских собраний и др. Молодые специалисты привлекались к проведению общешкольных воспитательных мероприятий, семинаров.

При посещении уроков наставниками были определены проблемные вопросы, возникающие в работе молодых педагогов в осуществлении дифференцированного подхода к обучающимся. Молодой учитель еще не в состоянии разобраться в характере, в способностях своих учеников, установить степень отставания, запущенности, своеобразие памяти, внимания, а поэтому он лишен возможности результативного влияния на качество формирования знаний. Это проявляется в избегании вызывать слабых учеников к доске, попытке из урока в урок иметь дело с сильными учениками. Для решения этих вопросов в сопровождении молодых специалистов совместно с наставниками усилена роль психолого-педагогической службы. Не обошла стороной молодых педагогов и актуальная проблема – правильного структурирования урока, распределения урочного времени, для решения которой были организованы семинары и консультации по составлению технологических карт – алгоритмов действий на уроке. Также было над чем поработать и в вопросах, связанных с деловым стилем речи, освоением технологии организации проектной и исследовательской деятельности обучающихся, преодолением боязни совершить ошибку.

Методическим продуктом совместной работы молодых педагогов и педагогов-наставников стала разработка рабочих программ по учебным предметам, программ внеурочной деятельности, дополнительных образовательных программ, плана работы классного руководителя, поурочных планов, технологических карт уроков и внеурочных занятий и другой педагогической документации.

Молодые педагоги все больше проявляют инициативу в проведении для коллег методических семинаров. Один молодой учитель со стажем работы 2,5 лет успешно прошел аттестацию на первую квалификационную категорию и сам стал педагогом – наставником.

В школе созданы благоприятные условия для участия молодых педагогов в освоении образовательных программ дополнительного профессионального образования, показателем этого является 100% прохождение молодыми педагогами курсовой подготовки в период 2020 – 2022 гг.

Эффективность системы непрерывного научно-методического сопровождения молодых учителей в период 2021 - 2022 учебного года также подтверждается их активным участием в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, а именно:

Год	Название мероприятия	Результат
2021	Муниципальный этап конкурса профессионального мастерства среди молодых педагогических работников «Педагогический дебют»	1 участник
2021	Международная онлайн-конференция «Родные языки, культура и литература в системе образования: перспективы сохранения и развития»	1 участник
2021	II Международная онлайн-конференция «Учи.ру и лучшие образовательные практики в России и за рубежом»	1 участник
2021	Международный конкурс профессионального мастерства «Содружество молодых»	1 участник заочного этапа



*Программа наставничества молодых педагогов МБОУ «СШ №12»
«Профессиональный рост»*

2021	Межрегиональная конференция по вопросам развития системы оценки качества образования	1 участник
2021	Всероссийская научно-практическая конференция «Полилингвальное образование в школах России»	1 участник
2021	Всероссийский форум молодых педагогов «Педагог: Профессия. Призвание. Искусство»	3 участника
2022	Муниципальный этап конкурса профессионального мастерства среди молодых педагогических работников «Педагогический дебют»	1 участник
2022	IV Региональная научно-практическая конференция педагогов и тьюторов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие финансовой грамотности в регионе»	1 участник

По итогам реализации целевого проекта школы по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов были сделаны выводы о необходимости продолжения в 2022-2023 учебном году и плановом периоде 2024 года развития системы наставничества (целевой модели) на основе персонализированных программ наставничества.



I. Цель, задачи, принципы и ожидаемые результаты реализации программы

Цель программы: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МБОУ «СШ № 12», способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи:

1. Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории.
2. Оказывать помощь в освоении современных образовательных технологий, цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации.
3. Содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях.
4. Содействовать развитию муниципальных и региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.
5. 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.
6. Содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов.
7. Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МБОУ «СШ № 12», ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.
8. Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков молодых педагогов.
9. Ускорять процесс профессионального становления и развития молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью.
10. Содействовать в выработке навыков профессионального поведения молодых, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством Российской Федерации.
11. Знакомить молодых педагогов 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.
12. Создавать условия для формирования школьного сообщества (как части учительского).
13. Повышать значимость педагогического труда и престижа профессии педагога.

Ожидаемые результаты реализации программы:

1. Молодые педагоги (100%) при системном сопровождении педагогов-наставников



преодолевают возникающие профессиональные затруднения, выявлена их быстрая профессиональная адаптация.

2. Выработаны навыки профессионального поведения молодых педагогов (100%), соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным локальными нормативными правовыми актами школы, законодательством РФ в сфере образования.

3. Молодые педагоги (100%) чтут традиций школы, отмечен рост их корпоративной культуры.

4. Молодые педагоги (100%) освоили и применяют эффективные методы взаимодействия с обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся.

5. Молодые педагоги (100%) расширили и углубили научно-профессиональные знания, овладели необходимыми практическими навыками организации учебной деятельности, применяют технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, ИКТ технологии, цифровые образовательные ресурсы, технологии организации исследовательской и проектной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

6. Молодые педагоги (100%) повышают уровень своей профессиональной компетентности посредством активного участия в семинарах, вебинарах, заседаниях форсайт-центра молодых педагогических работников образовательных учреждений города «Педагог – НВ», муниципальных и региональных предметных методических объединений, прохождения курсовой подготовки, самообразования.

7. Повышен уровень удовлетворенности молодых педагогов (100%) собственной работой и улучшено их психоэмоциональное состояние, они преодолели чувство неуверенности при осуществлении образовательного процесса.

8. Наставляемыми педагогами (100%) созданы собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплексы, дидактические материалы, проекты, исследования, подобраны коллекции ЦОР. Они активно распространяют свой педагогический опыт через публикации, участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства.

9. Отмечен качественный рост успеваемости обучающихся в подшефных классах педагогов, относительно которых осуществляется наставничество.

10. Отмечен высокий уровень сохранности кадрового состава в школе из числа молодых специалистов (не ниже 95%).



II. Механизм реализации программы

Срок реализации программы: 2022г. – 2024г.

Этапы реализации:

1. Аналитико-прогностический (февраль – апрель 2022г.) – проблемно-ориентированный анализ системных изменений по итогам реализации целевого проекта школы по непрерывному профессиональному образованию, поддержке и сопровождению молодых педагогов за 2020-2021 учебный год и потенциала развития кадрового корпуса. Разработка концепции, стратегии достижения конечных целей, индикаторов качества реализации программы наставничества молодых педагогов МБОУ «Средняя школа №12» на 2022-2025 годы «Профессиональный рост».

2. Организационный (май – август 2022г.) – разработка локальных актов. Оформление программы, её согласование с Управляющим советом, рассмотрение и принятие на педагогическом совете МБОУ «СШ №12».

3. Основной (преобразующий) (сентябрь 2022г. – апрель 2024г.) – проведение программных мероприятий, диагностика и контроль промежуточных результатов).

4. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический) (май 2024г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и потенциала развития кадров МБОУ «СШ №12».

В МБОУ «СШ №12» применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

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

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



Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

Педагогическое наставничество имеет широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми педагогами в условиях реальной трудовой деятельности.

В этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и молодого специалиста, анализ его сильных и слабых профессиональных позиций, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Методами индивидуальной и групповой работы наставника с наставляемым педагогом являются:

1. Диагностика профессиональных затруднений и образовательных потребностей педагога.
2. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.
3. Контроль за деятельностью наставляемого педагога в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов, анализа уроков, внеурочных занятий.
4. Индивидуальная помощь в изучении нормативных правовых актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.
5. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.
6. Привлечение молодого специалиста к участию в методических мероприятиях и инновационной деятельности в школе.
7. Создание условий для повышения квалификации молодого педагога посредством организации дополнительного профессионального образования и подготовки к аттестации.



При организации работы с наставляемыми педагогами учителями-наставниками применяются следующие формы и методы работы:

- изучение, планирование, анализ непрерывного повышения квалификации;
- разработка персонализированной программы наставничества;
- самообучение;
- изучение законодательной и нормативной правовой базы в сфере образования;
- обучение посредством участия педагогов как индивидуально так и в группах в разных формах методической работы (открытых уроках, мастер-классах, семинарах, вебинарах, практикумах, научно-практических конференциях, педагогических советах, заседаниях методических объединений школы и на уровне муниципальной и региональной методических служб и другое);
- подготовка к урокам и внеклассным мероприятиям;
- разработка педагогической документации, программно-методических комплексов;
- посещение и анализ уроков, взаимопосещение;
- консультации, тренинги психологов;
- повышение квалификации через курсовую подготовку, переподготовку;
- обмен опытом;
- подготовка к выступлениям и докладом;
- подготовка статей для публикации;
- подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства среди молодых педагогических работников и конкурсах программ и методических разработок.

Наставник координирует, стимулирует адаптационный процесс молодого специалиста, управляет им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Введение в должность – мероприятия первого года работы, направлены на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Основными функциями учителя-наставника являются:

- выявление затруднений, возникающих в деятельности молодого специалиста в организации образовательного процесса;
- консультирование молодого специалиста по проблемным вопросам;
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем.

В этот период организуется знакомство со структурными подразделениями школы и их деятельностью, с коллективом школы, проводится диагностика профессиональных затруднений наставляемых педагогов, разрабатывается персонализированная программа наставничества. Рекомендации по проведению анкетирования и разработке персонализированной программы приведены в **приложении 1 к настоящей программе**.

Особое внимание уделяется изучению должностной инструкции, законодательных нормативных и локальных актов, устанавливающих обязательные требования к организации деятельности по разным направлениям деятельности школы.

Молодой учитель совместно с наставником изучают требования к современному уроку, разрабатывают технологические карты уроков, отрабатывают практические умения и навыки проведения урока, адаптируют программно-методический комплект.

На этапе профессионального становления и саморазвития молодого педагога во второй и третий годы работы обеспечивается отработка и совершенствование его профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для качественного выполнения функциональных обязанностей. Наставничество организуется в соответствии с персонализированной программой наставничества по преодолению профессиональных затруднений, возникающих в результате осуществления молодыми учителями педагогической деятельности.



В школе создано методическое объединение «Совет педагогов-наставников и молодых педагогов», на заседании которого проводятся круглые столы, методические семинары, заслушиваются творческие отчеты молодых педагогов и наставников по итогам реализации персонализированных программ наставничества, сообщаются и обсуждаются результаты оценки деятельности молодых педагогов на этапах адаптации, профессионального становления и развития, даются рекомендации и согласовываются способы улучшения работы наставников и наставляемых педагогов. Все программно-методические материалы, рассмотренные и получившие одобрение на заседании методического школьного объединения «Совет педагогов-наставников и молодых педагогов», помещаются в портфолио молодого педагога, публикуются на официальном сайте МБОУ «СШ №12» на странице «Наставничество».

**Дорожная карта
по реализации системы (целевой модели) наставничества
в МБОУ «СШ №12» на 2022 - 2024 годы**

№ п/п	Мероприятие	Показате ль реализац ии	Ожидаемый результат/в ид документа	Сроки	Ответственн ые
I. Реализация и актуализация нормативно-правовых и организационно-методических документов по развитию системы наставничества (уровня: образовательная организация)					
1.1.	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организацией: - приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; - подготовка персонализированных программ наставничества	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Наличие приказов, программ	до 13 мая 2022	наставники
1.2.	Согласование дорожной карты внедрения системы (целевой модели) наставничества	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Согласовани е дорожных карт образователь ных организаций	до 20 мая	заместитель директора по УР
1.3.	Создание, наполнение и обновление раздела «Развитие наставничества» на сайтах образовательных организаций	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Наличие раздела «Наставниче ство» на сайте с содержатель ным наполнение м	постоянн о	заместители директора по УР



№ п/п	Мероприятие	Показате ль реализац ии	Ожидаемый результат/в ид документа	Сроки	Ответствен ные
1.4.	Функционирование методического объединения педагогов-наставников	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Деятельность методического объединения наставников (при необходимости)	постоянно	Руководитель методического объединения «Содружество наставников и молодых педагогов»
1.5.	Участие в муниципальном мониторинге наличия локальных актов по развитию системы наставничества, повышения ее эффективности на уровне образовательной организации	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Наличие локальных актов	сентябрь, ежегодно	заместитель директора по УР
1.6.	Оценка реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов)	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Справка по результатам оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов)	ежегодно	наставники заместитель директора по УР
1.7.	Проведение самодиагностики по результатам реализации мероприятий («дорожной карты»), эффективности программ наставничества. (Сбор информации и анализ результатов)	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Справки по результатам самодиагностики. Результативность реализации персонализированной программы наставничества и	ежегодно май	наставляемые, руководитель методического объединения «Содружество наставников и молодых педагогов»



№ п/п	Мероприятие	Показате ль реализац ии	Ожидаемый результат/в ид документа	Сроки	Ответственн ые
			сопутствующ ие риски		заместитель директора по УР
1.8.	Участие в ежегодном муниципальном мониторинге эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации, на основе разработанных критериев	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Аналитическ ий отчет	ежегодно до 10 декабря	заместитель директора по УР
1.9.	Участие в ежегодном муниципальном мониторинге эффективности мер и управленческих решений по внедрению системы наставничества	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Аналитическ ие материалы	ежегодно	заместитель директора по УР
II. Создание информационно-коммуникативного пространства для развития системы наставничества					
1.1.	Наполнение на официальном сайте МБОУ «СШ №12» раздела «Наставничество», освещение реализации мероприятий (дорожной карты) на Портале системы образования в специальном разделе по информационной поддержке целевой модели наставничества	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Наполняемо сть раздела, наличие информацио нных статей на Порте СО	постоянн о	наставники заместители директора по УР
1.2.	Ведение реестра программ наставничества	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Наличие реестра программ	постоянн о	заместители директора
1.3.	Формирование единой информационной базы наставников, с целью обеспечения доступного наставничества: - проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества; - формирование банка наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Наличие единой информацио нной базы	ежегодно декабрь	заместители директора



№ п/п	Мероприятие	Показате ль реализац ии	Ожидаемый результат/в ид документа	Сроки	Ответственн ые
1.4.	Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Отбор наставников	ежегодно сентябрь	заместитель директора по руководитель методическог о объединения «Содружество наставников и молодых педагогов»
1.5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп: - формирование наставнических пар/групп; - разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы; - организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников	2022 г. 2023 г. 2024 г.		в течение года	заместитель директора по УР руководитель методическог о объединения «Содружество наставников и молодых педагогов» наставники наставляемые педагог- психолог
1.6.	Участие на регулярной основе в конференциях/семинарах/мастер-классах с привлечением экспертов по актуальным вопросам в области наставничества, в том числе с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Обучение наставников	ежегодно	наставники
1.7.	Участие опытных наставников, экспертов в отдельных образовательных областях образовательных событий с целью организации непосредственного профессионального общения и распространения передового педагогического опыта	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Факт участия, материалы по итогам обобщения опыта	ежегодно	Руководитель методическог о объединения «Содружество наставников и молодых педагогов»



№ п/п	Мероприятие	Показате ль реализац ии	Ожидаемый результат/в ид документа	Сроки	Ответственн ые
					заместитель директора по УР
1.8.	Проведение фотосессий, выпуск открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники»	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Фотогалерея	ежегодно	заместитель директора по УР
1.9.	Информационное освещение внедрения целевой модели наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте МБОУ «СШ №12» и организаций – партнеров и др.	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Информацио нное освещение	постоянн о	руководитель методическог о объединения «Содружество наставников и молодых педагогов» заместители директора
III. Выявление и распространение лучших практик наставничества					
3.1.	Участие в муниципальном форуме «Педагог - НВ»	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Участие в форуме	ежегодно	заместитель директора по УР
3.2.	Участие наставников в методических семинарах, вебинарах, тьюторском сопровождении с целью получения адресной методической поддержки	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Участие в семинарах, вебинарах	ежегодно	наставники заместитель директора по УР
3.3.	Организация и проведение профессиональных конкурсов для педагогов-наставников, школьников, занятых в реализации программы наставничества	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Участие в профессиона льных конкурсах	ежегодно	наставляемые заместитель директора по УР
3.4.	Формирование банка успешных практик (кейсов) наставничества	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Размещение банка лучших практик на информацио нном ресурсе по наставничес тву	постоянн о	наставники заместитель директора по УР
3.5.	Участие в межшкольных инновационных проектах наставников с наставляемыми,	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Участие в инновацион	ежегодно	наставники



№ п/п	Мероприятие	Показате ль реализац ии	Ожидаемый результат/в ид документа	Сроки	Ответственн ые
	вовлечение их в исследовательскую и аналитическую деятельность		ных проектах		заместитель директора по УР
3.6.	Трансляция лучших практик наставничества обучающихся на образовательных мероприятиях разного уровня, в СМИ	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Представлен ие практик	ежегодно	наставники заместитель директора по УР

**Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации системы наставничества педагогических работников
в МБОУ «СШ № 12» на 2022-2023 учебный год**

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки	Ответственный
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	1) Подготовка: - приказа «Об организации наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ №12» и закреплении пар «наставник-наставляемый»; - Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации системы наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ № 12». 2) Ознакомление впервые трудоустроившихся в школу педагогов с целевой моделью наставничества МБОУ «СШ №12» и Положением о наставничестве	август до 05 сентября	заместитель директора по УР
2.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор, анализ анкет о профессиональных затруднениях и запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных 3) Утверждение персонализированных программ наставничества на педагогическом совете МБОУ «СШ №12»	до 12 сентября до 12 сентября до 01 сентября	руководитель методического объединения «Содружество наставников и молодых педагогов» заместители директора по УР



		4)Формирование банка индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников	до 01 октября	
3.	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди новых потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. 3) Сбор письменных согласий педагогических работников, назначаемых наставниками приказом директора школы	до 12 сентября	руководитель методического объединения «Содружество наставников и молодых педагогов» заместители директора по УР специалист по кадрам
4.	Отбор и обучение	1) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников	сентябрь - октябрь в течение года	руководитель методического объединения «Содружество наставников и молодых педагогов» заместитель по УР директора
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	1)Корректировка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы 2)Реализация персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. 3)Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых и наставников	сентябрь в течение учебного года	руководитель методического объединения «Содружество наставников и молодых педагогов» заместители директора по УР наставники наставляемые
6.	Представление опыта работы по наставничеству	Проведение педагогического совета по выявлению лучших практик наставничества	декабрь	заместитель директора по УР
7.	Организация работы методического объединения	Проведение заседания по плану методического объединения «Совет наставников и молодых педагогов»	в течение учебного года	руководитель методического объединения



	«Совет наставников и молодых педагогов»			«Содружество наставников и молодых педагогов»
8.	Завершение персонализированных программ наставничества	1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. 3) Описание наиболее успешного и эффективного опыта наставничества. 4) Разработка методического продукта из опыта работы наставляемых (программы, проекты, банк методических разработок уроков, электронные презентации, цифровые образовательные ресурсы, рекомендации, диагностический инструментарий, доклады выступлений и др.) 5) Итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников	май май апрель-май в течение учебного года май	руководитель методического объединения «Содружество наставников и молодых педагогов» заместители директора по УР наставники наставляемые
9.	Информационная поддержка системы наставничества	1) Наполнение актуальной информацией специального раздела «Наставничество» на официальном сайте школы. 2) Освещение мероприятий Дорожной карты на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях на муниципальном и региональном уровнях	в течение учебного года	руководитель методического объединения «Содружество наставников и молодых педагогов» заместители директора по УР наставники наставляемые



**План работы методического объединения МБОУ «СШ №12»
«Совет наставников и молодых педагогов» на 2022-2023 учебный год**

№	Дата проведения	Содержание деятельности Тема заседания МО	Рассматриваемые вопросы	ответственные
1.	23.09.2022	Заседание МО: «Обучение наставников для работы с наставляемыми»	Обобщение результатов анкетирования «О профессиональных затруднениях и образовательных запросах молодых педагогов». Презентация персонализированных программы наставничества для каждой пары/группы на 2022-2023 учебный год Организация психолого-педагогической поддержки молодых педагогов. «Новые требования ФГОС к психолого-педагогическому сопровождению образовательной деятельности»; «Подготовка методических материалов из опыта работы педагогов-наставников и наставляемых. Методика описания наиболее успешного и эффективного опыта наставничества»	руководитель методического объединения «Содружество наставников и молодых педагогов» заместитель директора по УР наставники наставляемые педагоги-психологи
2.	Октябрь 2022 г.	Индивидуальные консультации наставник - наставляемый	- «Методический инструментарий учителя-предметника: подборка методических материалов, электронных ресурсов и нормативных документов для организации образовательной деятельности по обновленным ФГОС НОО и ФГОС ООО». Посещение, анализ наставниками уроков молодых педагогов	учителя-предметники наставники наставляемые
3.	25.11.2022 г.	Заседание МО: «Требования к предметным результатам и оценочной деятельности в Образовательной организации в соответствии с	«Изменение требований к предметным результатам в рамках реализации обновленных ФГОС НОО, ООО»	учителя-предметники заместитель директора по УР



		требованиями ФГОС НОО, ООО»	- «Изменение оценочной деятельности в образовательной организации в связи с внедрением обновленных ФГОС НОО и ООО. Развитие внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО)»	
4.	23.12.2022 г.	Педагогический совет	«Обобщение опыта по выявлению лучших практик наставничества».	руководитель методического объединения «Содружество наставников и молодых педагогов» заместители директора по УР наставники наставляемые
5.	Январь 2023 г.	Индивидуальные консультации наставник - наставляемый	«Использование электронных средств обучения и дистанционных технологий для повышения качества образовательной деятельности в рамках внедрения обновленных ФГОС НОО и ООО» Посещение, анализ наставниками уроков молодых педагогов	наставники
6.	24.02.2023г.	Заседание МО: «Эффективные технологии наставничества»	- «Представление опыта Эффективные технологии и методики формирования и развития функциональной грамотности обучающихся»; «Новые формы занятий внеурочной деятельностью, которые учитель может реализовать в рамках внедрения ФГОС НОО и ФГОС ООО»	учителя-предметники
7.	24.03.2023 г.	Индивидуальные консультации наставник - наставляемый	Посещение и анализ уроков и занятий в системе внеурочной деятельности, дополнительного образования детей с целью определение профессиональных	наставники наставляемые



*Программа наставничества молодых педагогов МБОУ «СШ №12»
«Профессиональный рост»*

			затруднений и оказания методической поддержки	
8.	21.04.2023 г.	Индивидуальные консультации наставник - наставляемый	Разработка методического продукта из опыта работы наставляемых (программы, проекты, банк методических разработок уроков, электронные презентации, цифровые образовательные ресурсы, рекомендации, диагностический инструментарий, доклады выступлений и др.)	наставники наставляемые
9.	19.05.2023	Заседание МО. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества	Итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников	руководитель методического объединения «Содружество наставников и молодых педагогов» заместители директора по УР наставники наставляемые

План работы методического объединения МБОУ «СШ №12» «Совет наставников и молодых педагогов» на новый учебный год разрабатывается ежегодно в мае после итогового отчета педагогов наставников и молодых педагогов.



III. Условия реализации программы

Организация системы наставничества.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа МБОУ «СШ № 12» «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ № 12».

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

3.3. Директор МБОУ «СШ № 12»:

- 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 МБОУ «СШ № 12»¹;

- 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.

3.4. 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 состав школьного методического объединения наставников;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ № 12»;

- 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 объединением 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).

3.5. Методическое объединение «Союз наставников и молодых педагогов»:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методическом сопровождении 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 МБОУ «СШ № 12»;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

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

- совместно с директором МБОУ «СШ № 12», 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) МБОУ «СШ № 12» и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).



Сетевое взаимодействие в рамках реализации программы.

Программа реализуется при организации взаимодействия директора, заместителей директора по методической и учебной работе, методиста, педагогов-психологов, руководителей предметных методических объединений, председателя первичной профсоюзной организации, учителей – наставников и молодых педагогов.

С целью организации дополнительного профессионального образования молодых специалистов организуются семинары, курсы повышения квалификации, ведущими которых являются научные работники и специалисты высшей школы и учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Российской Федерации.

К работе в качестве наставников привлекаются работники школы, обладающие высокими профессиональными качествами, имеющие стабильные показатели в работе, пользующиеся авторитетом в коллективе и проработавшие в занимаемой должности не менее пяти лет, имеющие коалиционную категорию.

Наставник осуществляет мероприятия наставнической деятельности в отношении одного или нескольких молодых специалистов одновременно, в зависимости от специфики трудовой деятельности.

Наставник назначается с его согласия приказом директора школы на срок не менее 1 года.

Основанием для издания приказа является обоюдное согласие наставника и молодого специалиста, в отношении которого будет осуществляться наставническая работа.

Замена наставника производится в следующих случаях:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- при переводе наставника или молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое структурное подразделение или на иную должность;
- при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;
- при психологической несовместимости наставника и молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа. Инициатором замены может выступать наставник либо молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, а также руководитель структурного подразделения;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

1. Наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности.
2. При успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником.
3. Настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию.
4. Выполнение функций наставника должно помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы.
5. Поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать



современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности, осваивать инновации.

Материально-технические и финансовые условия.

Работа с педагогическими кадрами осуществляется с использованием помещений и материально-технической базы школы, которые используются для организации образовательного процесса во время урочной и внеурочной деятельности.

В распоряжении молодых специалистов и педагогов-наставников:

- учебные классы, актовый зал;
- методический кабинет;
- библиотека с автоматизированными рабочими местами для учителей (компьютеры, множительная и оргтехника, высокоскоростной Интернет);
- программное обеспечение, ИКТ;
- фонды учебной и учебно-методической литературы;
- книжные издания с описанием лучшего педагогического опыта учителей ХМАО –

Югры;

- перечни образовательных сайтов и порталов;
- коллекции цифровых образовательных ресурсов;
- банк образовательных программ и другое.

Для обеспечения работы с педагогическими кадрами на современном уровне необходима постоянная поддержка и развитие материально-технической базы методического кабинета, обновление фондов библиотеки периодическими и научными и научно-популярными изданиями, электронными ресурсами. Финансовое обеспечение работы с педагогическими кадрами определяется необходимостью:

- приобретения материально-технического обеспечения методического кабинета и библиотеки;
- приобретения расходных материалов;
- приобретения литературы для обновления фондов методической литературы;
- оплаты ежегодной подписки на периодические издания в сфере образования;
- командировок с целью знакомства с прогрессивным опытом, повышения квалификации и прохождения стажировок;
- оплаты специалистов, приглашенных для работы в проектных командах в рамках экспериментальной и инновационной деятельности;
- публикации лучшего опыта в средствах массовой информации.

Документация:

- Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №12»;
- Программа наставничества молодых педагогов МБОУ «СШ №12» на 2021-2025 годы;
- приказы директора школы о реализации целевой модели наставничества и закреплении пар «наставник-наставляемый»;
- рекомендации по разработке персонализированной программы наставничества;
- персонализированные программы наставничества;
- протоколы заседаний методического объединения МБОУ «СШ №12» «Совет педагогов-наставников и молодых педагогов», предметных методических объединений, педагогических советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- отчеты педагогов-наставников и молодых педагогов о реализации персонализированных программ наставничества.
- отчет о реализации программы наставничества молодых педагогов МБОУ «СШ



№12» «Профессиональный рост».

Завершение персонализированной программы наставничества.

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана-графика 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).

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

Индикаторы качества реализации программы.

По итогам реализации программы молодой педагог демонстрирует:

- 1) знание законодательной и нормативной правовой базы, локальных актов, регулирующих сферу образования;
- 2) знание требований федеральных государственных образовательных стандартов общего образования;
- 3) умение разрабатывать рабочие программы в конструкторе сайта «единое содержание общего образования», планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через системный анализ и самообразование;
- 4) овладение методикой проведения современного урока на основе системно-деятельностного подхода;
- 5) овладение методикой анализа современного урока и занятий внеурочной деятельности;
- 6) умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную и групповую работу;
- 7) умение проектировать воспитательные системы;
- 8) овладение системой контроля и оценки предметных и метапредметных результатов обучающихся;
- 9) эффективное и целесообразное использование ИКТ, цифровых образовательных технологий;
- 10) эффективное использование системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода в обучении, здоровьесберегающих технологий;
- 11) умение индивидуально работать с обучающимися, имеющими трудности в освоении образовательных программ и одаренными детьми;
- 12) умение формировать и развивать духовную и нравственную сферу ребенка, активную гражданскую позицию;
- 13) владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития;
- 14) наличие коммуникативных навыков при сотрудничестве с обучающимися, родителями, коллегами;
- 15) собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования и другое;
- 16) стремление к непрерывному профессиональному образованию и саморазвитию;



- 17) удовлетворенность своей профессией;
18) желание продолжать профессиональную деятельность в МБОУ «СШ №12».

Показатели эффективности внедрения системы (целевой модели) наставничества

Показатели	Критерии
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей – молодых специалистов)	2022 г. – 40% 2023 г. – 55% 2024 г. – 70%



Список литературы

1. Указ президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации до 2024 года».
[ye-akty/04-03-2019-15-52-22-ukaz-prezidenta-rossiyskoy-federatsii-ot-7-maya-?utm_rereferrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F](https://www.akty/04-03-2019-15-52-22-ukaz-prezidenta-rossiyskoy-federatsii-ot-7-maya-?utm_rereferrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F)
2. Указ президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74304210/>
3. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ).
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
4. Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель) (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н).
<https://base.garant.ru/70535556/>
5. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года.
http://ipk.bspu.ru/sites/default/files/konceptiya_razvitiya_nepreryvnogo_obrazovaniya_vzroslyh.docx.pdf
6. Примерная программа воспитания для образовательных организаций общего образования, зарегистрированная в Единой государственной информационной системе учёта научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ гражданского назначения (№ гос. регистрации АААА-Г19-619070900024-2 от 15.08.2019).
<http://form.instrao.ru>
7. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.
<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70957260/>
8. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утвержденная постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642.
<https://base.garant.ru/71848426/>
9. Национальный проект «Образование».
<https://edu.gov.ru/national-project> <https://depobr-molod.admhmao.ru/natsionalnyy-proekt-obrazovanie/>
10. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2021 № 3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»
<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/>
11. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 09.11.2018 № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».
<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72016730/>
12. Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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»
<http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf>



13. Распоряжение Правительства ХМАО – Югры от 05.07.2019 № 356-рп «О реализации в ХМАО – Югре отдельных мероприятий федеральных проектов национального проекта «Образование»».

<http://docs2.cntd.ru/document/553388591>

14. Постановление администрации города Нижневартовска от 17.09.2014 № 1858 (ред. 17.02.2020) «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года».

<https://www.n-vartovsk.ru/documents/agPost/17-09-2014/1858.html>

14. Письмо Министерства просвещения РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128-08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

<https://docs.iro38.ru/document/6928>

15. Приказ Департамента образования и науки ХМАО – Югры от 25.03.2022 № 10-П-411 «О внедрении и реализации (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях ХМАО – Югры»

<https://depobr.admhmao.ru/dokumenty/prik/7272632/>

16. Устав МБОУ «СШ № 12». <http://school12.edu-nv.ru>

17. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. - [Электронное издание] - М.: Перспектива, 2020. -108 с. - Электрон. данн. - Ссылка доступа: <https://itdperspektiva.page.link/recschool>

18. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. —2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с

https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2858362.pdf



Приложение 1.

**Методические рекомендации
по реализации системы (целевой модели) наставничества и
разработке персонализированной программы наставничества
в МБОУ «Средняя школа №12»
(в прикрепленном файле)**