

Управление образования администрации
ЗАО г.Североморск
Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение ЗАО г.
Североморск
«Средняя общеобразовательная школа № 7
имени Героя России Марка Евтюхина»

	Код
Форма по ОКУД	
по ОКПО	02111241

Номер документа	Дата составления
576	01.09.2021

ПРИКАЗ

**О внедрении Целевой модели наставничества и
утверждении Положения о наставничестве
в МБОУ ЗАО г.Североморск «СОШ №7»**

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 01.09.2021 г. в МБОУ ЗАО г.Североморск «СОШ №7» Целевую модель наставничества.
2. Назначить куратором внедрения Целевой модели наставничества Семенченко Н.Г., заместителя директора по УВР.
3. Куратору Семенченко Наталии Григорьевне обеспечить создание условий для внедрения Целевой модели наставничества в период с 2021 по 2024 г.

4. Утвердить состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению Целевой модели наставничества:
руководитель рабочей группы - Семенченко Н.Г. (учитель биологии, заместитель директора по УВР);
члены рабочей группы:
Головина О.В. (заместитель директора по УВР);
Гончаренко И.В. (заместитель директора по УВР);
Гридасова А.В. (учитель русского языка и литературы, руководитель ШМО);
Хомякова Т.И. (учитель начальных классов);
Малолетова В.В. (учитель математики, руководитель ШМО);
Белова А.А. (учитель истории и обществознания, руководитель ШМО);
Безнебеева Н.А. (учитель географии, руководитель ШМО);
Сидорма Л.П. (учитель иностранного языка, руководитель ШМО);
Попова Г.И. (учитель физической культуры, руководитель ШМО);
Гродь С.К. (учитель технологии, руководитель ШМО).
5. Разработать и утвердить:
 - 5.1. Положение о реализации программы (системы) наставничества в МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ №7». (Приложение 1)
 - 5.2. План мероприятий по организации внедрения целевой модели наставничества в МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ №7».
 - 5.3. Программу наставничества в образовательной организации (форма «учитель-учитель»). (Приложение 2)
6. Куратору Семенченко Н.Г.:
 - 6.1. обеспечить организационно-техническое сопровождение исполнения мероприятий в рамках реализации плана мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества;
 - 6.2. осуществлять системное информационное сопровождение деятельности по реализации Целевой модели наставничества;
 - 6.3. осуществлять мониторинг эффективности реализации Целевой модели наставничества до 20 декабря и 20 мая ежегодно;
 - 6.4. 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;
 - 6.5. предоставлять статистическую информацию, результаты по внедрению Целевой модели наставничества по запросам Регионального наставнического центра.
7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. директора



О.В. Головина

Приложение 2 к приказу №576 от 01.09.2021г.

Программа наставничества на 2021 – 2024 гг.

Программа наставничества «МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ №7» на 2021 – 2024 гг. (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 ЗАТО г.Североморск «СОШ №7» 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 и 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 интерес 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 интерес 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 ЗАТО г.Североморск «СОШ №7».

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"> - «опытный учитель (педагог) - молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; - «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; - «педагог-новатор - консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; - «опытный предметник - неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

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 ежегодно	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	С 15.09 по 20.09 ежегодно	Куратор
Определение способов развития наставников (внутреннее обучение в школе), их согласование с наставниками	До 25.09 ежегодно	Директор школы

<p>Организация профразвития наставников, проведение обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на школьных методических мероприятиях; - по программе повышения квалификации «Наставник молодого педагога» на базе ГАУДПО МО «Институт развития образования» 	<p>В течение года По плану ГАУДПО МО «ИРО»</p>	<p>Куратор Организация, проводящая обучение</p>
<p>Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения</p>	<p>До 20.05 ежегодно</p>	<p>Куратор</p>
<p>Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника</p>	<p>До 25.05 ежегодно</p>	<p>Куратор</p>
<p>Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества школы на следующий год</p>	<p>До 31.05 ежегодно</p>	<p>Куратор</p>