

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №24**

ПРИКАЗ

04.05.2022

№ сд24-13-390/2

г. Сургут

Об утверждении положения
о системе наставничества
педагогических работников
в МБОУ СОШ №24

В соответствии с приказом департамента образования Администрации города от 12.04.2022 №12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №24 (Приложение 1).
 - 1.2. Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества в МБОУ СОШ №24 (Приложение 2)
2. Назначить куратором реализации системы наставничества Гилязову Н.О., методиста.
3. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор



И.В. Усольцева

Положение о системе наставничества педагогических работников
в МБОУ СОШ №24

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников МБОУ СОШ №24 (далее — Положение), определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №24.
- 1.2. Положение разработано на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:
- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
 - Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
 - Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
 - распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
 - письмом Общероссийского Профсоюза образования № Ю-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
 - приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты Мансийского автономного округа — Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа — Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;
 - приказом Департамента образования и науки Ханты-мансийского автономного округа Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты Мансийского автономного округа — Югры».
- 1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

- 1.3.1. Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
- 1.3.2. 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.
- 1.3.3. Педагогические работники — работники образовательных учреждений, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
- 1.3.4. Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития, наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 1.3.5. Наставляемый участник системы наставничества (персонализированной программы 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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала:
- молодой педагог, только пришедший в профессию;
 - опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
 - новый педагог в коллективе;
 - педагог, имеющий непедagogическое профильное образование.
- 1.3.6. Куратор - сотрудник образовательного учреждения, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения школы, учреждения высшего, среднего профессионального образования; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных программ.
- 1.3.7. 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 на основе оценки профессиональных компетенций или индивидуального запроса профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.
- 1.3.8. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого — это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального

самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

1.3.9. Психологическое консультирование — это работа, направленная на решение различного рода психологических проблем, связанных с трудностями в межличностных отношениях в рамках осуществления профессиональной деятельности, где основным средством воздействия является определенным образом организованная беседа.

1.3.10. Социально-психологический климат — это психологическая и эмоциональная атмосфера в коллективе, проявляющаяся в степени удовлетворенности его участников межличностными отношениями в группе, возникающими в ходе совместной деятельности.

1.3.11. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.4. Методологические основы системы наставничества:

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 последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы образовательного учреждения по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; 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.

1.5. Принципы системы наставничества:

- принцип научности — предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 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;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение

индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества; принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- 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;
- 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;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

1.6. Наставничество, как мера поддержки молодых специалистов, гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров предусматриваются разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

1.7. Наставничество носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентировано на конкретного педагога и призвано решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

1.8. Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностно-ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
 - направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.
- 1.9. Реализация системы наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных учреждений общего и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.
 - 1.10. Система наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка».
 - 1.11. Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.
 - 1.12. Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.
 - 1.13. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом образовательного учреждения и действует бессрочно до замены его новым.
 - 1.14. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами регионального и муниципального уровней.

2. Цели и задачи системы наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №24. Формы наставничества.

- 2.1. Цель системы наставничества: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в системе наставничества педагогических работников МБОУ СОШ №24, для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.
- 2.2. Задачи системы наставничества:
 - содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
 - обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся не директивных (горизонтальных) инициатив;
 - оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №24;
 - способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональных уровнях.
- 2.3. Формы наставничества:

- 2.3.1. В МБОУ СОШ №24 применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог — педагог», «руководитель образовательного учреждения — педагог», «педагог — студент». Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.
- 2.3.2. 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.
- 2.3.3. Форма наставничества «учитель – учитель» — способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель – профессионал учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».
- 2.3.4. Форма наставничества «руководитель образовательного учреждения – учитель» — способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательного учреждения – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательного учреждения посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.
- 2.3.5. 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.
- 2.3.6. Наставничество в группе — форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).
- 2.3.7. 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.
- 2.3.8. 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.
- 2.3.9. 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.

- 2.3.10. 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»).

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников МБОУ СОШ №24

- 3.1. Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации МБОУ СОШ №24 персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования в образовательном учреждении, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

- 3.2. Кадровые условия предполагают наличие в образовательном учреждении:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников – педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога – психолога, который способствует созданию благоприятного социально-психологического климата в образовательном учреждении, оказывает консультативную помощь педагогам.

- 3.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества в образовательном учреждении включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
 - осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.
- 3.4. Материально-технические условия и ресурсы образовательного учреждения могут включать:
- рекреационную зону для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
 - доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в том числе электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
 - широкополосный (скоростной) интернет;
 - средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
 - другие материально-технические ресурсы.
- 3.5. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.
- 3.5.1. Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции — экономическую, социальную и моральную.
- 3.5.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательного учреждения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.
- 3.5.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:
- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
 - наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
 - награждение наставников дипломами/благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.
- 3.6. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе, формированию положительного социально-психологического климата.
- 3.6.1. Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам модели наставничества, которые способствуют актуализации их профессиональных ресурсов;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих их профессиональное здоровье, способствующих преодолению профессиональных кризисов.

4. Организационная система наставничества педагогических работников МБОУ СОШ №24

- 4.1. Реализация программы наставничества МБОУ СОШ №24 осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» и включает семь основных этапов:
- 4.1.1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
 - 4.1.2. Формирование базы наставляемых.
 - 4.1.3. Формирование базы наставников.
 - 4.1.4. Отбор и обучение наставников.
 - 4.1.5. Формирование наставнических пар или групп.
 - 4.1.6. Организация работы наставнических пар или групп.
 - 4.1.7. Завершение наставничества.
- 4.2. Наставничество организуется на основании приказа директора МБОУ СОШ №24 «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №24».
- 4.3. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директором МБОУ СОШ №24.
- 4.4. Директор МБОУ СОШ №24:
- осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества;
 - издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, утверждает Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №24, дорожную карту по его реализации и другие документы;
 - утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
 - осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы наставничества;
 - способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
 - создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества;
 - определяет лиц ответственных за реализацию программ наставничества в МБОУ СОШ №24.
- 4.5. Куратор реализации программ наставничества:
- назначается директором МБОУ СОШ №24 из числа заместителей руководителя или методистов;

- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета — официального сайта МБОУ СОШ №24, социальных сетей;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в МБОУ СОШ №24 педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной, региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных учреждений;
- принимает участие в наполнении раздела «Наставничество» на официальном сайте МБОУ СОШ №24 различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения;
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.;
- работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией.

4.6. Наставник:

- помогает разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносит в него коррективы, контролирует его выполнение, оценивает фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества встречается с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявляет и совместно устраняет допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передает наставляемому накопленный опыт, обучает наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывает наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагирует на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивает положительные качества наставляемого, при необходимости - корректирует его поведение;
- принимает участие в мероприятиях, организуемых для наставников;
- в случае, если он не является сотрудником МБОУ СОШ №24, предоставляет справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении наставляемого.

4.7. Наставляемый:

- выполняет задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждает с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивает дефицитные компетенции, выявляет и устраняет допущенные ошибки;
- выполняет указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №24

№ п/п	Наименование этапов	Содержания деятельности	Сроки реализации	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов: <ul style="list-style-type: none"> – Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №24». – Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации. – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников. • Информирование потенциальных участников наставнической деятельности. • Определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший учебный год. • Заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации системы наставничества (при необходимости). 	<p style="text-align: center;">Май 2022г.</p> <p style="text-align: center;">Ежегодно май-август</p>	<p>Директор, куратор</p>
2	Формирование банка наставляемых.	<ul style="list-style-type: none"> • Составление перечня лиц, желающих иметь наставников • Проведение уточняющего анализа потребности в обучении 	<p>Ежегодно сентябрь (дополнительно по запросу - в течение учебного года)</p>	<p>Куратор</p>
3	Формирование банка наставников.	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. • Формирование банка данных потенциальных наставников. 	<p>Ежегодно сентябрь (дополнительно по запросу - в течение учебного года)</p>	<p>Куратор</p>
4	Отбор и обучение наставников.	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов. • Обучение наставников для работы с наставляемыми: <ul style="list-style-type: none"> – подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; – проведение консультаций, организация обмена опытом среди 	<p>Ежегодно сентябрь (дополнительно по запросу - в течение учебного года)</p>	<p>Куратор</p>

		наставников – «установочные сессии» наставников.		
5	Формирование наставнических пар или групп.	<ul style="list-style-type: none"> • Формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. • Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. 	Ежегодно сентябрь (дополнительно по запросу - в течение учебного года)	Директор, куратор, наставники
6	Организация работы наставнических пар или групп.	<ul style="list-style-type: none"> • Текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества. • Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников. 	Ежегодно сентябрь-май	Куратор, наставники, педагог-психолог
7	Завершение наставничества.	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). • Проведение педагогического совета или семинара. • Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. 	Ежегодно май	Директор, куратор, наставники