



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
"АБРИКОСОВСКАЯ ШКОЛА"  
КИРОВСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

**ПРИКАЗ**

23.11.2022г.

с. Абрикосовка

№ 189-од


**Об утверждении  
программы наставничества**

Во исполнение приказа Министерства образования, науки и молодёжи Республики Крым от 27.10.2022г. № 1667 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», во исполнение пункта 33 основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019г. №3273-р (в редакции распоряжений Правительства Российской Федерации от 07.10.2020г. №2580-р, от 20.08.2021г. №2283-р), на основании методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021г. №АЗ- 1128/08, приказа МКУ «Центр по обеспечению деятельности образовательных учреждений Кировского района Республики Крым» от 18.11.2022г. № 174/2, приказа МБОУ "Абрикосовская школа" от 23.11.2022г. № 186-од «Об утверждении положения и плана мероприятий по реализации системы наставничества педагогических работников», приказа МБОУ "Абрикосовская школа" от 23.11.2022г. №188-од «О наставничестве», в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников в МБОУ "Абрикосовская школа" с целью оказания методической помощи по преподаванию учебных предметов, по организации учебно-воспитательной работы и передачи передового педагогического опыта молодым педагогам

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить «Программу наставничества педагогических работников в МБОУ "Абрикосовская школа"» (приложение 1)
2. Богуш А.А. разместить «Программу наставничества педагогических работников в МБОУ "Абрикосовская школа"» на официальном сайте МБОУ "Абрикосовская школа".
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы

 А.А. Демидова  


Приложение 1  
к приказу от 23.11.2022г. № 189-од

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
"Абрикосовская школа" Кировского района Республики Крым**

Утверждаю  
Директор МБОУ "Абрикосовская школа"  
\_\_\_\_\_ А.А. Демидова  
Приказ № 189-од от 24.11.2022г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
педагогических работников в МБОУ "Абрикосовская школа"  
на 2022/2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Составители:**

Балычева Е.А. – зам. директора по УВР

Дяговец Т.А.– учитель начальных классов

Программа наставничества МБОУ "Абрикосовская школа" на 2022/2023 гг. (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ "Абрикосовская школа"
  2. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества
  3. Календарный план работы Школы наставника
  4. Дорожная карта профессионального роста молодого педагога
-

## ВВЕДЕНИЕ

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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

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

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- 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.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.

## 1. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ "АБРИКОСОВСКАЯ ШКОЛА"

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</li> <li>- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li> <li>- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</li> </ul>
Работодатель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;</li> <li>- «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</li> <li>- «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.</li> </ul>
Работодатель – студент	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;</li> <li>- «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;</li> <li>- «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</li> <li>- «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</li> </ul>

## 2. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_.20\_\_ г. по «\_\_» \_\_.20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>2</sup>	Фактический результат <sup>3</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>1</sup></b>					
2.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (8-10 лет)		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 4 класса, которые учитываются при подготовке к занятиям		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
2.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль про-ектов, тематические экскурсии, КВН ...		

<sup>1</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

2.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)		
2.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
2.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методические рекомендации по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
2.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
2.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
2.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
2.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
2.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
2.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
2.14	...				

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.





### 3. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИКА

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	Ноябрь	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	Ноябрь	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	Ноябрь	Директор ОО
Организация профразвития наставников, проведение обучения.	В течение года	Куратор наставничества
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	В течение года	Куратор наставничества
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	До мая	Куратор наставничества
Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества ОО на следующий год	Май – июнь	Куратор наставничества

### 4. Дорожная карта профессионального роста молодого педагога

#### ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

ФИО	
Образование	
Учебное заведение	
Сроки обучения	
Специальность	
Квалификация	
Общий стаж работы	
Педагогический стаж	
Квалификационная категория/соответствие	

Педагогическая нагрузка текущий учебный год	
Преподаваемые предметы	
Внеурочная деятельность (направление, наименование)	
Классное руководство	
Хобби	

### РАЗДЕЛ 1. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

<b>№</b>	<b>Наименование мероприятия</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Результаты реализации мероприятий</b>
1	Методическая тема самообразования		
2	Работа над методической темой самообразования		
3	Изучение и анализ научно-методической литературы по предмету и методике преподавания		
4	Изучение нормативно- правовой базы. Ведение школьной документации		
5	Повышение квалификации		
6	Посещение уроков наставника и других опытных педагогов		
7	Персональный сайт/страница педагога		
8	Аттестация		

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятий
9	Обучение		
10	Принадлежность к педагогическим сообществам		

Раздел 2. Методическая работа. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятий
1	Разработка программ предметов, внеурочной деятельности, элективных курсов (наименование, сроки утверждения)		
<b>Деятельность педагога в профессиональном сообществе</b>			
2	Участие в конкурсах различного уровня по повышению профессионального и методического мастерства		
3	Публикация статей в научно-педагогических методических изданиях, в том числе в сети интернет		
4	Публичные выступления (на МО, МС, педсоветах, семинарах, конференциях и т. д.)		
5	Проведение открытых уроков, мас-тер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства		

<b>№</b>	<b>Наименование мероприятия</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Результаты реализации мероприятий</b>
6	Организация внеурочной деятельности по предмету		
7	Участие в семинарах, мастер-классах и т. д.		

### РАЗДЕЛ 3. РАБОТА ПО ПОВЫШЕНИЮ УРОВНЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

<b>№</b>	<b>Наименование мероприятия</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Результаты реализации мероприятий</b>
1	Организация работы на основе индивидуального подхода		
2	Организация работы с одаренными детьми и участие с ними (очно):		
	в научно-практических конференциях		
	конкурсах		
	олимпиадах по предмету		
	организация работы с детьми с ОВЗ		
3	Организация работы с одаренными детьми и участие с ними (заочно):		
	в научно-практических конференциях		
	конкурсах		
	олимпиадах по предмету		
	организация работы с детьми с ОВЗ		
4	Подготовка к ВПР		

*Качество работы учителя по предмету «Русский язык» в 2022/23 учебном году*

<b>Период</b>	<b>% успеваемости</b>	<b>% качества</b>
I четверть		
II четверть		
III четверть		
IV четверть		
Год		

*Качество работы учителя по предмету «Литература» в 2022/23 учебном году*

<b>Период</b>	<b>% успеваемости</b>	<b>% качества</b>
I четверть		
II четверть		
III четверть		
IV четверть		
Год		

*Качество работы учителя по предмету «Родной язык (русский)» в 2022/23 учебном году*

<b>Период</b>	<b>% успеваемости</b>	<b>% качества</b>
I четверть		
II четверть		
III четверть		
IV четверть		
Год		

*Качество работы учителя по предмету «Родная литература (русская)» в 2022/23 учебном году*

<b>Период</b>	<b>% успеваемости</b>	<b>% качества</b>
I четверть		
II четверть		
III четверть		
IV четверть		

Год		
-----	--	--

*Качество работы учителя по предмету «Математика» в 2022/23 учебном году*

<b>Период</b>	<b>% успеваемости</b>	<b>% качества</b>
I четверть		
II четверть		
III четверть		
IV четверть		
Год		

*Качество работы учителя по предмету «Окружающий мир» в 2022/23 учебном году*

<b>Период</b>	<b>% успеваемости</b>	<b>% качества</b>
I четверть		
II четверть		
III четверть		
IV четверть		
Год		

*Качество работы учителя по предмету «Изобразительное искусство» в 2022/23 учебном году*

<b>Период</b>	<b>% успеваемости</b>	<b>% качества</b>
I четверть		
II четверть		
III четверть		
IV четверть		
Год		

*Качество работы учителя по предмету «Технология» в 2022/23 учебном году*

<b>Период</b>	<b>% успеваемости</b>	<b>% качества</b>
I четверть		

II четверть		
III четверть		
IV четверть		
Год		

*Качество работы учителя по предмету «Музыка» в 2022/23 учебном году*

<b>Период</b>	<b>% успеваемости</b>	<b>% качества</b>
I четверть		
II четверть		
III четверть		
IV четверть		
Год		

#### РАЗДЕЛ 4. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ (ПРИНАЛИЧИИ КЛАССА)

<b>№</b>	<b>Наименование мероприятия</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Результаты реализации мероприятий</b>
1	Работа с родителями (родительские собрания, консультации и т. д.)		
2	Различные мероприятия с классом (культурные, спортивные и т. д.)		
3	Организация горячего питания в классе		
4	Посещение учащимися кружков, секций (кол-во, %)		



**РАЗДЕЛ 5. УЧАСТИЕ В ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ ШКОЛЫ,  
СЕЛА**

<b>№</b>	<b>Наименование мероприятия</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Результаты реализации мероприятий</b>
Школа			
1			
2			
Село			
1			