

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ УЯРСКОГО РАЙОНА

П Р И К А З № 102

г.Уяр

08.06.2023 г.

Об утверждении модели наставничества на территории Уярского района

На основании Указа Президента РФ от 02.03.2018 №94 (ред. От 19.11.2021) «Об учреждении знака отличия «За наставничество», распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019г. № 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», письма Министерства просвещения России №АЗ-1128-08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»), приказа Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 №590-11-05 «Об утверждении региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края», ПРИКАЗЫВАЮ:

1.

Назначить ведущего специалиста Отдела образования администрации Уярского района Васильеву И.С. муниципальным координатором по наставничеству на территории Уярского района

2.

Утвердить муниципальную целевую модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, на территории Уярского района (приложение 1 к данному приказу).

3.

Руководителям образовательных организации разработать и разместить на сайте образовательной организации пакет документов в срок до 01.09.2023 г. (приложение 2 к данному приказу).

4.

Контроль за исполнение данного приказа возложить на ведущего специалиста Отдела образования Васильеву И.С.



Руководитель Отдела образования
администрации Уярского района

С.В. Приходькина

Муниципальная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, на территории Уярского района

1. Общие положения

1.1. Муниципальная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, на территории Уярского района (далее - Муниципальная целевая модель) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование».

Муниципальная целевая модель наставничества является обязательной для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, на территории Уярского района.

При разработке Муниципальной целевой модели муниципальный координатор руководствовался методологией (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, утвержденной распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 (<https://clck.ru/34duCt>) и Региональной целевой моделью (<https://clck.ru/34duDh>)

1.2. Нормативными основаниями для внедрения Муниципальной целевой модели являются:

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р;

Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);

Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»:

федеральный проект «Учитель будущего»;

федеральный проект «Современная школа»;
федеральный проект «Успех каждого ребенка»;
федеральный проект «Молодые профессионалы»;

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 образовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

региональный проект Красноярского края «Успех каждого ребёнка», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А.Лапшиным от 11.12.2018;

региональный проект Красноярского края «Современная школа», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А.Лапшиным от 11.12.2018;

региональный проект Красноярского края «Молодые профессионалы», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А.Лапшиным от 11.12.2018;

региональный проект Красноярского края «Учитель будущего», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А.Лапшиным от 11.12.2018.

1.3. В настоящей Муниципальной целевой модели используются следующие понятия и сокращения:

благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.);

куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества;

метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только использовать полученные извне знания и навыки;

методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

молодой специалист - педагогический работник в возрасте до 35-ти лет, имеющий опыт работы до 3 лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;

наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и

развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставничества наставляемый может быть определен термином «обучающийся»;

наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы;

наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимодействий, взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

профессиональная ориентация - система последовательных, научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального самоопределения и построения индивидуальной образовательной и трудовой траектории человека в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями развития экономики.

профессиональное самоопределение - процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ ее реализации через согласование личностных и социальнопрофессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненного самоопределения, то есть вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии.

Региональная целевая модель - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях Красноярского края.

Муниципальная целевая модель - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях Уярского района Красноярского края.

Региональный центр наставничества - структурное подразделение краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького».

форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

школьное сообщество (сообщество общеобразовательной организации) - сотрудники общеобразовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие данной организации и совместно действуют ради этой цели.

1.4 Целью внедрения Муниципальной целевой модели является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения,

социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации всех обучающихся в возрасте от 10 лет системы общего, дополнительного образования, профессионального роста педагогических работников (далее - педагог) разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в системе образования, проживающих на территории Уярского района.

1.5. Задачи внедрения Муниципальной целевой модели:

- улучшение показателей образовательных организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- создание психологически комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и инклюзивного сообщества внутри и вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.
- общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории

1.6. Планируемый результат внедрения Муниципальной целевой модели

Проект	Результат	2023	2024
региональный проект Красноярского края «Современная школа»	Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций Красноярского края вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества к 2024 году	55% (7 общеобразовательных организаций)	100% 12 ОО 1 ДОП
региональный проект Красноярского края «Учитель будущего»	Не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы	60%	70%

региональный проект Красноярского края «Успех каждого ребёнка»	Не менее чем 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлечены в различные формы наставничества	50%	70%
--	--	-----	-----

2. Общие требования (предложения) к структуре управления Муниципальной целевой моделью

2.1. В структуру управления процессом внедрения и реализации Муниципальной целевой модели входят:

Министерство образования Красноярского края;

Региональный центр наставничества;

Отдел образования администрации Уярского района;

Образовательные организации, осуществляющие реализацию программ наставничества: МБОУ «Авдинская СОШ», МБОУ «Балайская СОШ», МБОУ «Громадская СОШ», МБОУ «Новопятницкая СОШ», МБОУ «Роцинская СОШ», МБОУ «Сухонойская СОШ», МБОУ «Сушиновская СОШ», МБОУ «Толстихинская СОШ», МБОУ «Уярская СОШ №2», МБОУ «Уярская СОШ №3», МБОУ «Уярская СОШ №4», МБОУ «Уярская СОШ №40», МБОУ ДО «ЦДО «Пионер».

предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории Уярского района, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с образовательными организациями.

2.2. Отдел образования администрации Уярского района при внедрении Муниципальной целевой модели:

- осуществляет координацию внедрения Муниципальной целевой модели;
- разрабатывает дорожную карту внедрения и реализации Муниципальной целевой модели, доводит ее до сведения образовательных организаций на территории Уярского района;
- реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности.
- передает в Региональный центр наставничества данные наставников, кураторов, наставляемых и лучших практик наставничества;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик

Красноярского края, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;

- оказывает информационную и просветительскую поддержку участникам внедрения Муниципальной целевой модели;
- осуществляет мониторинг реализации программ наставничества в образовательных организациях
- обеспечивает содействие по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;
- содействует обмену лучшими практиками наставничества между обучающимися.
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций муниципалитета, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

2.3. Образовательные организации, осуществляющие внедрение Муниципальной целевой модели:

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения Муниципальной целевой модели;
- разрабатывают, апробируют и реализуют программы наставничества;
- назначают куратора(ов) и наставников программ наставничества в образовательной организации;
- обеспечивают обучение кураторов и наставников и контроль их деятельности;
- обеспечивают условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Региональной и Муниципальной целевой модели, в формате непрерывного образования;
- предоставляют инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществляют персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- обеспечивают внесение данных в региональную электронную платформу «Наставник»;
- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества.

3. Общие требования к внедрению направлений наставничества в образовательных организаций Уярского района

3.1. Система наставничества включает следующие направления:

- наставничество обучающихся в общеобразовательных организациях;
- педагогическое наставничество;
- наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей;

3.2. Система наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (разработка и реализация программы наставничества с

- максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
 - принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
 - принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
 - принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (реализация программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому);
 - принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

3.3. Наставничество обучающихся в общеобразовательных организациях.

3.3.1. Внедрение Муниципальной целевой модели может повлиять на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции; низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, инфантильность, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, агрессивное поведение, буллинг, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные, в том числе адаптация детей - мигрантов;
- психоэмоциональные затруднения, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению обучающихся с особыми возможностями здоровья (ОВЗ);
- непринятие школьным коллективом обучающегося с ОВЗ, отсутствие позитивного опыта общения со сверстниками.

3.3.2. Участники наставничества:

Наставляемым в данном направлении является обучающийся

общеобразовательной организации в возрасте 10-17 лет.

Куратором наставнических программ может выступать сотрудник организации, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Функции куратора в общеобразовательной организации могут выполняться заместителем директора по учебно-воспитательной работе, школьным психологом, педагогом-организатором, иным сотрудником организации.

Куратор осуществляет следующие действия:

- разрабатывает программу наставничества в организации;
- обеспечивает запуск программы наставничества;
- формирует базу наставляемых и оформляет запросы на программы наставничества (обучающихся, классных руководителей, школьного психолога, родителей и иных заинтересованных лиц);
- отбирает наставников для реализации программы наставничества; организует обучение наставников;
- формирует наставнические пары, организует работу наставнических пар;
- организует обратную связь и финальное мероприятие программы; определяет формат поощрения и критерии отбора лучших наставников,
- организует информационное сопровождение программы;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы.

Наставником является участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Функции наставника в общеобразовательной организации могут выполняться педагогом-организатором, школьным психологом, учителем, классным руководителем, педагогом, обучающимся.

Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

Наставник осуществляет следующие действия:

- наблюдает и/или диагностирует проблемы классного коллектива и отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, школьного психолога), формулирует запрос к куратору наставнических программ; координирует работу наставников - обучающихся; сопровождает наставляемого, наставника-обучающегося в ходе реализации программы (помогает в определении промежуточных целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение ситуации, повлекшей запрос на программу);
- проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником-обучающимся;
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставником может быть обучающийся — школьник 6-11 классов, обладающий сформированным комплексом личностных качеств,

демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший обучение по программам наставничества.

Наставник-обучающийся осуществляет следующие действия:

- является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;
- организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный-равному»;
- заполняет дневник наблюдений за ходом реализации наставнической программы, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

3.3.3. Возможные виды программ наставничества и формы их реализации.

В ходе реализации программ наставничества с обучающимися возможны следующие формы взаимодействия:

«Студент-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной организации и учреждения среднего профессионального образования, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Студент-наставник может являться благодарным выпускником или иметь опыт участия в наставнической программе школы.

«Работодатель-ученик» — форма предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

«Ученик-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся одной общеобразовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Программы наставничества могут реализовываться на основании групповых и индивидуальных видов деятельности наставника и наставляемого(ых).

Возможное содержание (виды деятельности) программ наставничества по форме взаимодействия «Ученик-ученик»:

- включение школьников в волонтерское сопровождение мероприятий, организация участия в добровольческих акциях;
- разработка и реализация социальных проектов для различных категорий благополучателей;
- организация профессиональных проб и профориентационной деятельности;
- организация ролевых игр/ситуаций («Наставник-обучающийся — наставляемый»);

- организация совместного решения кейса («Наставник-обучающийся - наставляемый»);
- организация совместного выполнения поручения («Наставник- обучающийся - наставляемый»).

3.3.4. Результатом успешной реализации программ наставничества может являться:

- решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном коллективе;
- решение проблем адаптации и социализации отдельных обучающихся (в том числе детей с ОВЗ);
- уменьшение процента обращений в школьную службу медиации и индивидуальных запросов к школьному психологу;
- рост процента обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных классах и/или у отдельных обучающихся;
- улучшение академических и конкурсных (олимпиадных) результатов по профилям обучения, количество участников олимпиад по профилям обучения, количество поступивших в ВУЗ (ССУЗ) по профилю;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

3.4. Педагогическое наставничество.

3.4.1. Педагогическое наставничество может повлиять: на решение следующих проблем молодых специалистов/педагогов: трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентностей:

- коммуникативных (неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями обучающихся);
- методической (вести школьную документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать урок, удерживать дисциплину в классе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся);
- общих метапредметных компетентностей (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции);
- психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих); на решение проблем регионального и муниципального уровней: трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой нехватку педагогических кадров в образовательных организациях (выбытие молодые специалисты в первые 2 года работы);
- отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров.

3.4.2. Участники педагогического наставничества.

Наставляемым в данном направлении является молодой специалист, педагогический работник, имеющий необходимость в профессиональном развитии.

Куратором наставнических программ может выступать сотрудник образовательной организации, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Функции куратора в образовательной организации могут выполняться заместителем директора по учебно-воспитательной работе, школьным психологом, педагогом-организатором, иным сотрудником организации.

Куратор выполняет следующие действия:

- организует педагогическое наставничество в образовательной организации;
- информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах программы наставничества;
- формирует базу наставляемых на основании запросов образовательных организаций;
- подбирает наставников и организует их обучение;
- формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп;
- определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников;
- организует информационное сопровождение реализации программ педагогического наставничества.

Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации из числа сотрудников организации.

Наставником в данном направлении является педагог со стажем работы от 3-х лет, являющийся носителем ценностей наставничества, имеющий желание быть наставником, готовый инвестировать свое время в развитие другого человека, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Наставник выполняет следующие действия:

- выстраивает знакомство наставляемого с образовательной организацией, с требованиями к организации рабочего места, режимом труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий, связям по должности и трудовыми отношениями в организации, со спецификой контингента обучающихся и их родителей;
- наблюдает профессиональную деятельность наставляемого;
- оформляет профиль наставляемого молодого специалиста, оценивает путем наблюдения за его деятельностью наличный уровень профессиональных компетенций наставляемого, фиксирует его в профиле;
- разрабатывает на основании профиля совместно с наставляемым индивидуальную программу наставничества, позволяющую осуществлять педагогическую поддержку и совершенствовать уровень освоения трудовых действий в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и требованиям образовательной организации.
- сопровождает наставляемого в программе (помогает в определении его целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение его профессиональной деятельности, вовлекает наставляемого в процесс рефлексии и развивает его навыки рефлексии, способствует развитию у наставляемого навыков самооценки и самоконтроля);
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений

любого уровня.

Наставник назначается приказом руководителя образовательной организации.

3.4.3 Возможные варианты программ педагогического наставничества.

Реализация программ педагогического наставничества осуществляется внутри формы взаимодействия «Учитель-учитель». Вариации программ могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами взаимодействия могут быть:

«Новичок-мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Взаимодействие организуется через интерактивные формы проведения занятий (учебная презентация, работа в малых группах, лекция с заранее запланированными ошибками), совместную разработку методических материалов и совместное проектирование семинаров, занятий;

«Зажатый-лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

«Физик-русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций;

«Современный-опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

«Опытный предметник-неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Программы педагогического наставничества могут реализовываться в групповой (до 4 человек для 1 наставника) и индивидуальной форме, а также в следующих форматах: конкурсы, курсы, творческие мастерские, стажировки, школы молодого учителя, семинары, вебинары, разработки методических пособий, летние интенсивы.

Период сопровождения молодого специалиста/педагогического работника завершается:

- его закреплением в образовательной организации и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями;
- улучшением качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью;
- повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния, а также прохождением молодым специалистом аттестации на соответствие занимаемой должности.

3.4.4. В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых специалистов/педагогических работников в педагогическую работу, культурную

жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Среди оцениваемых результатов молодых специалистов/педагогических работников:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

3.5. Наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.

3.5.1. Внедрение Муниципальной целевой модели может повлиять на решение следующих проблем обучающегося в системе дополнительного образования детей:

- ограниченный ресурс индивидуальной работы с обучающимся, способствующей успешной самореализации в рамках общеобразовательных программ, не предполагающих индивидуальной работы;
- недостаточную информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- отсутствие системы сопровождения детско-взрослых проектов до «успешного старта»;
- проблемы адаптации в новых творческих и проектных коллективах: психологические, организационные и социальные, в том числе адаптация детей с ОВЗ;
- несформированность метапредметных компетентностей.

3.5.2. Участники наставничества.

Наставляемым в данном направлении является обучающийся организации дополнительного образования детей в возрасте 10-17 лет, в том числе с особыми образовательными потребностями: увлеченный и мотивированный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке, социальной адаптации или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, погруженный в определенный продуктивный вид творческой деятельности.

Куратором наставнических программ может выступать сотрудник образовательной организации, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества, имеющий организаторские способности, стаж работы в коллективе не менее 3 лет.

Наставниками могут быть обучающиеся организации дополнительного образования детей, обучающиеся профессиональной образовательной организации, желающие осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков, также представители сообщества выпускников

образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Региональной целевой модели, обладающие большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Наставник должен обладать развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному.

3.5.3. Программы наставничества для обучающихся организаций дополнительного образования детей.

В ходе реализации программ наставничества с обучающимися возможны следующие формы взаимодействия: «Ученик-ученик»; «Студент-ученик»; «Работодатель-ученик».

Форма **«Ученик-ученик»** предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся имеет более высокий уровень сформированности определенных умений и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации. Взаимодействие строится по модели взаимодействия «равный-равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Форма **«Студент-ученик»** предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) организации дополнительного образования и обучающегося по программе среднего профессионального образования либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению. Эта форма взаимодействия может осуществляться как совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора проекта, а наставляемый(ые) на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Форма **«Работодатель/профессионал-ученик»** предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) и представителя регионального предприятия (организации)/профессионала, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная, творческая) может происходить прикладное знакомство с профессией, рост мастерства наставляемого в определенном виде творческой деятельности.

Возможные виды программ:

- программы, предусматривающие проектную деятельность, разработку и реализацию успешных стартапов, грантовую поддержку;

- программы, предусматривающие встречи, консультации, тренинговые мероприятия, формирующие самостоятельный выбор обучающимися векторов творческого и карьерного развития.

3.5.4. Результатом успешной реализации программы наставничества может являться:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой проектов и образовательных инициатив;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов, в том числе стартап-проектов;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

4. Общие требования (предложения) к организационно-финансовой структуре Муниципальной целевой модели:

4.1. Организационно-финансовые механизмы Муниципальной целевой модели направлены на ресурсное обеспечение внедрения и функционирования системы наставничества и популяризацию роли наставника среди образовательных организаций на общественном, муниципальном, региональном уровнях.

Реализация Муниципальной целевой модели включает проведение и участие в следующих мероприятиях:

- Участие в ежегодном краевом форуме «РКОнаставничество»;
- Участие в ежегодном краевом конкурсе профессионального мастерства «Наставник года Красноярского края» по различным номинациям (на уровне муниципалитета, в образовательной организации проводятся отборочные туры);
- создание и систематическое информационное обновление интернет - ресурсов, связанных с наставничеством в регионе, а также Российской Федерации (сайт, группы в социальных сетях);
- проведение муниципальных семинаров с презентацией и обсуждением идей развития системы наставничества, в том числе лучших практик наставничества в образовательных организациях, в том числе, среди обучающихся;
- обеспечение информационной поддержки и популяризация наставничества в средствах массовой информации.

4.2. Образовательная организация разрабатывает и утверждает следующие документы:

Положение о наставничестве в образовательной организации;
программа(ы) наставничества.

Положение о наставничестве включает в себя:

- описание форм наставничества;
- права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых, в случае, если участник программы

- несовершеннолетний;
- требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- процедуры отбора и обучения наставников;
- процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых); процесс закрепления наставнических пар;
- формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
- формы и условия поощрения наставника;
- критерии эффективности работы наставника;
- условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;
- форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

5. Общие требования (предложения) к кадровому обеспечению Муниципальной целевой модели:

5.1. Специалисты отделов управления образования, которые координируют деятельность по направлению «Наставничество», должны пройти соответствующую подготовку (повышение квалификации) по организации внедрения системы наставничества.

5.2. Для реализации программ наставничества в образовательных организациях кураторы и наставники должны пройти подготовку по программам повышения квалификации в Региональном центре наставничества.

Наставники из числа обучающихся и наставники, не являющиеся педагогическими работниками, должны быть подготовлены к выполнению своих функций через краткосрочное обучение в рамках программы наставничества, которое организует куратор программы с привлечением внешних экспертов, в том числе из Регионального центра наставничества.

5.3. В целях оплаты труда кураторов, наставников в Положения об оплате труда образовательной организации должны быть внесены показатели и индикаторы для выплат стимулирующего характера.

5.4. Кроме материальных форм поощрения необходимо применять нематериальные (моральные) формы мотивации наставников (кураторов):

- награждение наставников почетными грамотами, нагрудными знаками и т.п.;
- размещение информации о лучших наставниках на сайте образовательной организации;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
- рекомендации при трудоустройстве;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

6. Общие требования (предложения) к организации мониторинга реализации Муниципальной целевой модели

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает представление о ходе процесса наставничества, об изменениях во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), о динамике развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

6.3. Мониторинг результатов внедрения Муниципальной целевой модели наставничества реализуется по двум направлениям:

- мониторинг достижения показателей региональных проектов;
- мониторинг эффективности реализации программы наставничества.

6.4. Мониторинг достижения результатов региональных проектов. Целью мониторинга является выявление соответствия между заданными показателями региональных проектов и реальным положением дел в системе наставничества края. Результатом является оценка достижения показателей внедрения Региональной целевой модели в крае в разрезе показателей региональных проектов «Молодые профессионалы», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего». Мониторинг осуществляется Отделом образования администрации Уярского района.

6.5. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества.

Целями данного направления мониторинга является оценка:

- качества реализуемой программы наставничества;
- эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;
- личностного и профессионального роста участников программы наставничества;
- развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамики образовательных результатов с учетом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Мониторинг осуществляется образовательной организацией, реализующей программу наставничества.

6.6. Результаты мониторинга направляются в региональный проектный офис, Правительство Красноярского края, Министерство Просвещения Российской Федерации, используются при составлении различных отчетов, учитываются при формировании стратегий развития наставничества в Красноярском крае.

**Шаблоны документов для реализации системы
наставничества педагогических работников в образовательной
организации**

Образец № 1

**Приказ о внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических
работников в образовательной организации**

Название образовательной организации

П Р И К А З

От _____

№ _____

О внедрении целевой модели наставничества

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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" и письма Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 об использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», приказа Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 №590-11-05 «Об утверждении региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края», приказа Отдела образования администрации Уярского района от 08.06.2023 г. №102 «Об утверждении модели наставничества на территории Уярского района».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в _____ целевую модель наставничества
(название образовательной организации)
педагогических работников в образовательной организации.
2. Назначить куратором (кураторами) внедрения целевой _____ модели наставничества педагогических работников в образовательной организации _____ (ФИО, должность)

3. Утвердить:

3.1.«Дорожную карту» реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации в _____ на 20__ год, 20__ – 20__ учебный год (Приложение 1);

3.2.Положение о наставничестве педагогических работников в образовательной организации в _____ на 20__ - 20__ гг. (Приложение 2);

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на (ФИО, должность).

Директор

_____ / _____

подпись

Ф.И.О.

Исполнитель: ФИО, должность

**Примерная дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников
в (наименование организации) на 20__ год, 20__ – 20__ учебный год**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности и примерный план мероприятий ¹⁸
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</p> <p>1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».</p> <p>2. Изучение Приказа министерства образования Красноярского края № 590-11-03 от 30.11.2020 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края».</p> <p>3. Изучение письма Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 об использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».</p> <p>4. Изучение Проекта Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.</p>

		<p>Подготовка нормативной базы реализации системе наставничества педагогических работников в _____ . (наименование организации)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Издание приказа «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации». 2. Разработка и утверждение Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации. 3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации. 4. Издание приказа о назначении куратора внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации. 5. Приказ о назначении наставников и закреплении пар «наставник - наставляемый». 6. Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников при наличии в организации наставляемых. 7. Разработка и утверждение Положения о стимулировании педагогических работников образовательной организации, включенных в систему наставничества.
		<p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. 3. Сформировать банк персонализированных программ по выбранным формам наставничества. (Например, «педагог - педагог»)
		<p>Информирование педагогов, о возможностях и целях системы наставничества педагогических работников в образовательной организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение педагогического совета. 2. Информирование участников образовательных отношений о внедрении целевой модели наставничества на сайте образовательной организации (раздел «Наставничество»). 3. Информирование внешнего окружения в социальных сетях.
<p>2.</p>	<p>Формирование банка</p>	<p>Сбор данных о наставляемых</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мероприятия по выявлению желающих быть в роли наставляемых.

	наставляемых		<p>2. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества педагогических работников.</p> <p>3. Сбор информации о профессиональных запросах наставляемых-педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет проф. стандарта.</p> <p>4. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы наставничества педагогических работников.</p> <p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p>
3.	Формирование банка наставников	Сбор данных о наставниках	<p>1. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.</p> <p>2. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества педагогических работников.</p> <p>3. Сбор согласий на обработку персональных данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.</p>
4.	Отбор и обучение	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников</p> <p>Подбор наставников под запрос наставляемого.</p> <p>Обучение наставников методологии наставнической деятельности для работы с наставляемыми</p>	<p>1. Анализ банка данных наставников и отбор кандидатов, подходящих для конкретной персонализированной программы.</p> <p>2. Обучение наставников на курсах повышения квалификации по разработке и реализации программ наставничества для педагогических работников (в РЦН)</p>
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	<p>1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Или по обоюдному выбору наставника и наставляемого.</p> <p>2. Организация первой встречи наставников и наставляемых.</p>
		Закрепление наставнических пар/групп	<p>1. Формирование наставнических пар/групп.</p> <p>2. Издание приказа «О закреплении наставнических пар/групп». (дважды дублируется данный приказ)</p> <p>3. Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников для каждой пары/группы.</p>

			4. Организация промежуточных рефлексивных встреч наставнических пар/групп.
6.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам персонализированной программы наставничества	<p>1. Проведение финальной встречи, принятие решения о завершении\продолжении персонализированной программы наставничества.</p> <p>2. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников (анкетирование).</p> <p>3. Аналитический отчет наставника по итогам реализации программы наставничества.</p> <p>4. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества педагогических работников.</p>
7.	Мотивация и поощрения наставников		<p>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2. Объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка; представление к государственным и ведомственным наградам; внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности; -материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации).</p> <p>3. Заявка на участие в краевом конкурсе «Лучшие практики наставничества-202_».</p>
8.	Информационная поддержка системы наставничества педагогических работников в образовательной организации	Освещение мероприятий Дорожной карты	<p>Осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации в разделе «Наставничество» и социальных сетях, на муниципальном и региональном уровнях (Региональный центр наставничества).</p> <p>Публикации о результатах реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации, о лучших наставниках. Размещение информации на сайтах образовательной организации и организаций – партнеров, в СМИ.</p> <p>Фото, видеоотчет, сценарии мероприятий.</p>

Название образовательной организации

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В _____ в 20__ - 20__ ГГ.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации _____ определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – 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 образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

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.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников 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.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- 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 цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической

поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- 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 педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, 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 педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, 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.

2.3. В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического вуза (колледж)», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. 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 результатов.

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.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

3.2. На сайте образовательной организации должны быть размещены следующие нормативно - правовые документы, локальные акты (на усмотрение образовательной организации):

-Приказ об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательной организации;

-Положение образовательной организации о системе наставничестве педагогических работников;

-Приказ о назначении наставников и закреплении пар «наставник - наставляемый»;

-Приказ о назначении куратора.

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

-замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации. Основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение трудового договора с наставником;

-перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;

-просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

-неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

-возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

3.4. Руководитель образовательной организации:

- 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) (Приложение № 1) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- 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 двух раз 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 состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- 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 советом 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;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором);

- формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников и предоставляет информацию в Региональный центр наставничества один раз в год.

3.5. Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения 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 образовательной организации;

-участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

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

-совместно с руководителем образовательной организации, 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) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

-привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

-знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

-обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

-осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

-руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

-находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

-осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

-создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

-содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

-рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

-систематически повышать свой профессиональный уровень;

-участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

-обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

-вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

-обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

-изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

-реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

-знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

-выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

-совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

-устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

-проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

-учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана 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).

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

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

9.1. Мотивирующими факторами деятельности наставника выступают:

- поддержка системы наставничества на общественном, муниципальном и региональном уровнях;
- создание условий, в которых наставничество будет восприниматься как почетная миссия.

9.2. Популяризация роли наставника осуществляется через организацию и проведение:

- Форум «PRонаставничество»;

- Краевой конкурс «Лучшие практики наставничества -2022»;
- поддержку системы наставничества через создание специальной рубрики на сайте образовательной организации.

9.3. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;
- представление к государственным и ведомственным наградам;
- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации).

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

10.2. 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 образовательной организации.

Приказ о назначении куратора внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Название образовательной организации

ПРИКАЗ

Дата

№ _____

О назначении куратора, ответственного

за внедрение системы (целевой модели) наставничества

в _____

В соответствии с 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 образовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», письмом Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 об использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», приказа Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 №590-11-05 «Об утверждении региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края», приказа Отдела образования администрации Уярского района от 08.06.2023 г. №102 «Об утверждении модели наставничества на территории Уярского района» и Положением о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации, утвержденной приказом директора от «__» _____ 20__ г.

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Назначить (должность, ФИО) куратором, ответственным за внедрение системы (целевой модели) наставничества в (наименование организации)
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

_____ / _____
подпись

ФИО

С приказом ознакомлены:

1. ФИО, подпись, дата.

2.

3...

Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар

Название образовательной организации

ПРИКАЗ

Дата

№ _____

О назначении наставников и формировании наставнических пар

В соответствии с «Дорожной картой» реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации в _____ на 20__год, 20__ – 20__ учебный год, утвержденной приказом директора от «__» _____ 20__г.

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Назначить наставниками _____ ФИО, должность.
2. Сформировать следующие наставнические пары:

3. Основание: согласие (ФИО)., дополнительное соглашение к трудовому договору (ФИО)
4. Куратору наставнических пар _____ (ФИО)
 - 4.1 Поддерживать наставнические пары в разработке персонализированных программ, коррекции и отслеживании результатов.
 - 4.2 Отслеживать реализацию персонализированной программы наставничества.
 - 4.3 Отчитываться координатору (Региональному центру наставничества) о реализации цикла наставнической работы.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

_____/_____
подпись ФИО

С приказом ознакомлены:

1. ФИО, подпись, дата.
- 2.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № _____

к трудовому договору от « ____ » _____ 20 ____ г. № _____

г. _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

(полное название образовательной организации)

в лице _____

(должность, фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя организации полностью)
действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____,

(фамилия, имя, отчество (при наличии) работника полностью)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от « ____ » _____ 20 ____ г. № _____ (далее – Трудовой договор) о нижеследующем:

1. В соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель с письменного согласия Работника поручает ему выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной Трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату:

№ п/п	Дополнительные обязанности	Ожидаемый результат	Объем	Условия	Сроки
1.	Систематическая методическая поддержка молодых педагогов (имеющих педагогический стаж менее трех лет) организации (Работодателя).	Преодоление профессиональных затруднений учителей естественнонаучного цикла при применении методов формирующего оценивания.	3 учителя	Посещение, совместное проектирование и анализ уроков, составление планов самообразования.	Учебный год.
2.					

Поручаемая Работнику дополнительная работа осуществляется с «___» _____ 20___ г. по «___» _____ 20___ г. без освобождения от основной работы, определенной Трудовым договором.

За дополнительную работу, выполняемую в соответствии с настоящим дополнительным соглашением, Работнику устанавливается доплата в размере _____ рублей в месяц (выплаты производятся в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Работодателя, коллективным договором и Трудовым договором).

По соглашению сторон объем, условия и срок выполнения конкретных видов дополнительной работы могут изменяться (уточняться) путем оформления дополнительного соглашения к Трудовому договору.

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Трудового договора и действует с «___» _____ 20___ г.

Условия Трудового договора, не затронутые настоящим дополнительным соглашением, остаются неизменными и обязательными для исполнения сторонами.

3. Настоящее дополнительное соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, другой передается Работнику.

Работодатель: наименование организации	Работник: ФИО
Адрес (с индексом) Телефон / факс: ИНН:	Паспорт: серия № Выдан Адрес (с индексом): Телефон:
Директор _____ «___» _____ 20___ г МП	Работник _____ «___» _____ 20___ г

Экземпляр дополнительного соглашения получен

«___» _____ 20___ г. _____ / _____ /

(дата получения)

(подпись и расшифровка подписи Работника)

Согласие работника на дополнительную работу за дополнительную плату

В соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации я,

(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с названием организации)

даю свое согласие на выполнение с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г. в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором от «___» _____ 20__ г. №___ (без освобождения от данной работы), за дополнительную плату в размере _____

_____ рублей в месяц, следующей дополнительной работы:

№ п/п	Дополнительные обязанности	Ожидаемый результат	Объем	Условия	Сроки
1.	Систематическая методическая поддержка молодых педагогов (имеющих педагогический стаж менее трех лет) организации (Работодателя).	Преодоление профессиональных затруднений у учителей естественнонаучного цикла при применении методов формирующего оценивания.	3 учителя	Посещение, совместное проектирование и анализ уроков, составление планов самообразования.	Учебный год.
2.					

«___» _____ 20__ г. _____ / _____ /

(дата оформления согласия)

(подпись и расшифровка подписи работника)

Согласие работника на закрепление за ним наставника

Настоящим я, _____,
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с названием организации)

даю свое согласие на закрепление за мной с «___» _____ 20__ г.

по «__» _____ 20__ г. в

качестве наставника _____,
(фамилия, имя, отчество наставника, занимаемая им должность с названием организации)

в целях осуществления следующих видов наставничества:

№ п/п	Вид наставничества	Ожидаемый результат	Условия	Сроки
1.	Систематическая методическая поддержка молодых педагогов (имеющих педагогических стаж менее трех лет) организации (Работодателя).	Преодоление профессиональных при применении методов формирующего оценивания.	Посещение, совместное проектирование и анализу уроков, составление планов самообразования.	Учебный год.
2.				

«___» _____ 20__ г. _____ / _____ /

(дата оформления согласия)

(подпись и расшифровка подписи работника)