

## ПРИКАЗ

28.08.2023

№361-од

### **Об организации наставничества молодых специалистов, педагогов ГБОУ СОШ «ОЦ» п.г.т. Рошинский в 2023 – 2024 учебном году.**

В соответствии:

- с Законом «Об образовании в Российской Федерации», утвержденный Приказом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (с изменениями) / ст. 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников»;
- с Постановлением Правительства Самарской области от 20.12.2018 г. № 811 "О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров и внесение изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 г. № 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте Самарской области» (с изменениями на 9 июня 2020 года) в соответствии с Единой Федеральной системой научно – методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- с Положением о региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях

и в целях:

- создания системы методического сопровождения профессионального развития и роста педагогических работников и управленческих кадров
- создания условий для профессионального развития и самореализации молодых специалистов,
- оказания целенаправленной методической помощи начинающему учителю, молодому специалисту, педагогу, который имел перерыв в профессиональной деятельности, в их адаптации, в приобретении практического опыта, в рамках реализации,

### **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Обеспечить функционирование внутришкольной системы наставничества. Назначить куратором, с возложением ответственности за организацию наставничества и организационно – методическое сопровождение заместителя директора по УВР Дидковскую Н.С.
2. Назначить наставниками начинающим учителям, молодым специалистам, педагогам, которые имели перерыв в профессиональной деятельности, сроком на 2023 – 2024 учебный год следующих педагогов:

№ п/п	ФИО наставника	Должность(и) /предмет(ы)	ФИО молодого специалиста (наставляемый)	Должность(и) /предмет(ы)
1	Синельникова С. Б.	Учитель начальных классов, классный	Обидина Ирина Федоровна	Учитель начальных классов, классный

		руководитель		руководитель
2	Вдовенко Г.А.	Учитель биологии, классный руководитель	Кветкина Светлана Эдуардовна	Учитель географии
4	Дятченко О. А.	Педагог - психолог	Иванюкова Ирина Олеговна	Социальный педагог
5	Чугуй Н. П.	Учитель начальных классов, классный руководитель	Вахрушева Алена Валерьевна	Учитель начальных классов, классный руководитель
6	Синельникова С. Б.	Учитель начальных классов, классный руководитель	Селезнева Диана Игорьевна	Учитель начальных классов, классный руководитель
7	Полковникова Надежда Михайловна	Учитель английского языка, классный руководитель	Перескокова Наталья Владиммиовнаа	Учитель английского языка

3. В срок до 09.09.2023 г. наставникам совместно с наставляемыми составить индивидуальный план обучения в соответствии с Приложением № 1 (электронный носитель + ПАПКА)
4. В срок до 30.10.2023 г. «Лист анализа профессиональных дефицитов и рисков» из Приложения № 2 (электронный формат).
5. В сроки 30.10.2023г., 09.01.2024г., 25.03.2024г., 24.05.2024г. предоставлять (в электронном формате) таблицу «Уровень предметных достижений» из Приложения № 2.
6. В сроки 30.10.2023г., 09.01.2024г., 25.03.2024г., 24.05.2024г. предоставлять (в электронном формате) таблицу «Качество ведения школьной документации» из Приложения №2, «Анализ методического опыта наставляемого учителя»
7. В срок 24.05.20224 г. предоставить Приложение № 3, Папку педагогического дуэта с конспектами уроков, технологическими картами, документами подтверждающими участие или достижения и т. д.
8. Два раза в месяц наставник предоставляет в электронном виде заместителю директора по УВР информацию в соответствии с Приложением № 4.
9. Утвердить План Методической работы школы по реализации программы наставничества в ОО. (Приложение №7).
10. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Директор ГБОУ СОШ «ОЦ» п.г.т. Рошинский

О.И. Рубина

**Приложение № 1**  
к приказу №361- од от 28.08.2023 г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа  
«Образовательный центр» имени 81 гвардейского мотострелкового полка п. г. т. Роцинский  
муниципального района Волжский Самарской области  
443539, Самарская область, Волжский район, п. г. т. Роцинский, школа.  
Официальный сайт учреждения: <http://roshchaschool.minobr63.ru>,  
адрес электронной почты: [roshinsky\\_sch\\_vlg@samara.edu.ru](mailto:roshinsky_sch_vlg@samara.edu.ru)  
Контактная информация: телефоны: 932 – 82 – 58 (ф), 932 – 82 – 50

«Согласовано»

Наставник: \_\_\_\_\_

Дата согласования \_\_\_\_\_

**Индивидуальный план обучения на 2023– 2024 учебный год**

ФИО молодого специалиста  
учителя \_\_\_\_\_ ГБОУ СОШ №4  
предмет \_\_\_\_\_  
Период наставничества с 01.09.23 г. по 31.08.24 г.

№ п/п	Содержание деятельности	Сроки выполнения	Отметка о выполнении
1.	<b>Теоретическая подготовка</b>		
1.1.	<b>Изучение федерального законодательства о системе образования</b>		
	1.		
	2.		
2.1.	<b>Изучение регионального законодательства</b>		
	1		
	2		
3.1.	<b>Изучение нормативно-правовых актов Поволжского управления</b>		
	1.		
	2.		
4.1.	<b>Изучение нормативно-правовых актов школы</b>		
	1		
	2		
2.	<b>Практическая подготовка</b>		
	1		
	2		

ФИО наставляемого \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
Дата \_\_\_\_\_

**Приложение № 2**  
к приказу №361- од от 28.08.2023 г.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА (для определения профессиональных дефицитов)**

**Коммуникативные компетенции педагога**

- Формировать мотивацию к обучению
- Формировать у обучающихся духовно-нравственные ценности, толерантность и навыки поведения в изменяющейся поликультурной среде
- Формировать у обучающихся образцы и ценности социального поведения, навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях
- Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, в том числе с использованием онлайн-обучения и онлайн-сервисов
- Выстраивать партнерское взаимодействие с коллегами
- Управлять конфликтами
- Осуществлять диагностику причин конфликтных ситуаций, их профилактику и разрешение
- Владеть методами и приемами индивидуализации образовательного процесса с учетом выявленных причин снижения учебной мотивации (низкая самооценка, отсутствие доверительной атмосферы, переизбыток/недостаток контроля от родителей и др.)

- Развивать представления обучающихся о значимости обучения для будущей жизни, в том числе посредством реализации профориентационной работы
- Формировать мотивацию родителей к участию в жизни образовательной организации
- Использовать методы и средства для психолого-педагогического просвещения родителей
- Применять понятные и открытые механизмы для участия родителей в решении вопросов образования и воспитания, в том числе с использованием онлайн-сервисов
- Взаимодействовать с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума
- Выстраивать эффективную коммуникацию с коллегами, в том числе в рамках наставнической деятельности
- Работать в команде при осуществлении разных видов деятельности (проектной, инновационной, экспериментальной и др.)
- Владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения
- Применять методы и приемы по управлению своими эмоциями
- Распознавать индивидуальные и культурные особенности других людей, их намерения
- Применять методы и приемы по управлению настроением других людей (мотивировать, вовлекать, преодолевать сопротивление)
- Владеть алгоритмом построения эффективного выступления
- Владеть специальными техниками и приемами ораторского мастерства

#### **Методические компетенции педагога**

- Реализовывать системно-деятельностный подход в учебной и внеурочной деятельности
- Организовывать проектную деятельность детей, включая командообразование и сопровождение детских проектов
- Разрабатывать обучающие игры (деловые, исторические, фантастические и пр.), сопровождать игры с использованием симуляторов
- Осуществлять контроль и оценку учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися
- Осуществлять подготовку обучающихся к участию в олимпиадах, конференциях, турнирах и др.
- Разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение
- Организовать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую
- Организовать проектную деятельность детей
- Реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой
- Применять технологию критического мышления
- Осуществлять разработку и выбор эффективных средств (инструментов) для объективной оценки образовательных результатов обучающихся
- Владеть методами оценивания учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися (критериальное, формирующее оценивание, оценка творческих заданий, проектов и т.д.)
- Отбирать и конструировать содержание образования на уровне учебного предмета, обеспечивающего достижение планируемых результатов освоения образовательной программы всеми обучающимися
- Корректировать календарно-тематическое планирование по учебному предмету
- Применять технологию развивающего обучения для достижения планируемых результатов
- Применять здоровьесберегающие технологии для достижения планируемых результатов
- Применять технологию развития критического мышления для достижения планируемых результатов
- Применять игровые технологии для достижения планируемых результатов
- Применять технологию интегрированного обучения для достижения планируемых результатов
- Применять проблемное обучение для достижения планируемых результатов
- Применять проектную технологию для достижения планируемых результатов
- Формулировать цели, планируемые образовательные результаты, пути и способы формирования и развития функциональной грамотности обучающихся
- Анализировать задания PISA, ICCO и соотносить их с планируемыми результатами, типовыми задачами формирования и развития функциональной грамотности
- Отбирать и конструировать учебные задания по формированию и развитию функциональной компетенции
- Разрабатывать комплекс учебных заданий под планируемые результаты формирования и развития функциональной грамотности обучающихся
- Формировать межличностные навыки у обучающихся, в т. ч. умение взаимодействовать с непохожими людьми
- Формировать у обучающихся чувство гордости за свою Родину, готовность к защите интересов Отечества, ответственность за будущее России
- Организовывать поисковую и краеведческую деятельность, познавательный туризм
- Проводить педагогический анализ (самоанализ) урока, внеурочного занятия
- Определять причины успешности/неуспешности собственной деятельности, находить варианты решения проблем
- Использовать алгоритмы применения цифровых технологий и ресурсов
- Проектировать дистанционные программы обучения

- Использовать сервисы аудио- и видеосвязи учителя/преподавателя и обучающихся, социальные медиа
- Использовать сервисы автоматической проверки знаний
- Создавать и редактировать цифровой контент в разных форматах (текстового редактора, редактора электронных таблиц и программ для создания презентаций, специальных программ для работы с графическими изображениями и т.д.)
- Обеспечивать безопасное использование обучающимися цифровых технологий и интернет-ресурсов

**Лист анализа профессиональных дефицитов и рисков  
(слабо сформированных/не сформированных компетенций)  
наставляемого учителя**

ФИО учителя \_\_\_\_\_

ФИО наставника \_\_\_\_\_

№ п/п	Перечень слабо сформированных/не сформированных компетенций
	<i>Коммуникативные компетенции педагога</i>
	<b>Методические компетенции педагога</b>

**Подписи**

**КАРТА участия наставляемых педагогов  
в образовательных событиях различных уровней  
(вести в течение учебного года и предоставляется 2 раза в год)**

Мероприятие / событие	Название мероприятия / события					
Обучение на КПК (в том числе на рабочем месте с помощью наставников)						
<b>Фиксация своих профессиональных достижений</b>						
<i>Региональный (зональный) уровень</i>						
Участие в вебинарах, семинарах (наличие сертификата)						
Участие педагога в конкурсах (наличие грамоты, диплома)						
Участие обучающихся наставляемого педагога в конкурсах (наличие грамоты, диплома)						
<i>Окружной (муниципальный) уровень</i>						
Участие в вебинарах, семинарах (наличие сертификата)						
Участие педагога в конкурсах (наличие грамоты, диплома)						
Участие обучающихся наставляемого педагога в конкурсах (наличие грамоты, диплома)						
<i>Школьный уровень</i>						
Участие в заседании МО, педагогического совета и др. (протокол)						
Тематика проведенных родительских собраний						
Организованные наставляемым педагогом мероприятия для детей (праздники, конкурсы, выставки и др.)						
<b>Уровень предметных достижений</b>						
Уровень обученности и качества результата учеников (по классам / по триместрам)	Класс	1, 2 четверти		3, 4 четверти		Анализ*
		Предмет Русский язык (и т. д.)				
		% успеваемости	% качества знаний	% успеваемости	% качества знаний	Причины
	5а	100 %	67 %	100 %	71 %	
4 б	100 %	71 %	100 %	65 %	Болезнь ученика К., снижение успеваемости	
<b>Качество ведения школьной документации (журнала, личных дел учащихся и др.)</b>						
Электронный журнал						
Личные дела обучающихся						
Своевременность предоставления запрашиваемых отчетов						
<b>Анализ методического опыта наставляемого учителя</b>						
Ведущие технологии (элементы технологий), формы, методы обучения, формировании УУД						
Подходы к системе оценивания результатов обучающихся на уроках (Критериальная / какие критерии использует учитель ИЛИ формирующая)						
Анализ наработанных материалов наставляемого учителя (качество						

технологических карт, учебных пособий, соответствие материалов требованиям ФГОС и ООП ОО качество разработки учебного занятия и составить отчет

**\*При несоответствии показателей четвертей необходимо пояснить причину (ответив на вопрос «почему?») и прописать как будем исправлять ситуацию)**

Подписи

Приложение № 3  
к приказу №361- од от 28.08.2023 г.

«Утверждаю»

Заместитель директора школы по УВР

\_\_\_\_\_ (подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Отчет**

**об итогах выполнения индивидуального плана обучения**

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. молодого специалиста)

\_\_\_\_\_ (должность молодого специалиста)

за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ года

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Степень освоения нормативно-правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей	
Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	
Соблюдение норм профессиональной этики педагогического работника	
Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни	

Выводы: \_\_\_\_\_

Рекомендации: \_\_\_\_\_

ФИО наставника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

С отчетом об итогах Наставничества ознакомлен

ФИО молодого специалиста \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Примечание.

\* В разделе «Вывод» указывается:

- объем и качество выполнения индивидуального плана обучения;

- готовность к самостоятельному исполнению наставляемого функциональных обязанностей.

\*\* В разделе «Рекомендации» отмечаются:

- основные профессиональные трудности, возникающие у обучаемого и способы их устранения;

## Приложение № 5

к приказу №361- од от 28.08.2023 г.

### Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях Поволжского управления министерства образования и науки Самарской области

*Эффективная система мотивации для наставников  
должна быть создана, и это должно быть  
эффективное современное наставничество,  
передача опыта, конкретных навыков*

**В.В. Путин**

#### **I Общие положения**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание *системы наставничества* в рамках образовательной организации.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании помощи молодым специалистам при изучении нормативно-правовых документов; изучении и внедрении в практику образовательной организации передового педагогического опыта; совершенствовании теоретических знаний и практических умений, педагогического мастерства; ознакомлении с новыми достижениями психолого-педагогических наук и методики преподавания предмета; изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций; овладении учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса; овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся; изучении индивидуальных особенностей школьников и т. д.

В данных методических рекомендациях освещены нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы наставничества; представлен примерный перечень документов и материалов, необходимых в организации работы педагога-наставника с молодым специалистом; даны рекомендации по организации наставничества в образовательной организации.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых специалистов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность

Цель издания – дать ориентиры педагогу-наставнику, которые помогли бы определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодого специалиста, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога.

Под развитием мы подразумеваем все процессы, способствующие полному раскрытию потенциала сотрудников. Основными элементами системы развития персонала являются приобретение опыта, обучение и наставничество. Институт наставничества не нов: идея получила широкое распространение в нашей стране еще в советское время; она очень популярна и в западных странах. Сегодня для многих организаций наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры.

#### **II. Нормативно-правовые основы наставничества**

Современные условия предъявляют к педагогу высокие требования: молодой педагог должен быть компетентен, информирован о последних достижениях науки, уметь перестраивать свою деятельность в соответствии с меняющимися требованиями и потребностями заказчиков образовательных услуг, постоянно совершенствовать педагогические технологии, используемые в учебном процессе. Только в этом случае педагогическая деятельность педагога может быть результативной, продуктивной, значимой, а образовательная деятельность – качественной.

**Наставничество в системе образования** – разновидность индивидуальной учебной и воспитательной работы с педагогическими работниками (далее - наставляемыми), имеющими



трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

**Наставляемый** – молодой специалист, начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

**Целью наставничества** является оказание помощи наставляемому, в отношении которых осуществляется наставничество, в приобретении необходимых профессиональных навыков выполнения должностных обязанностей, адаптации в коллективе, а также воспитание дисциплинированности и заинтересованности в результатах труда.

Основными **задачами наставничества** являются:

- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому, в отношении которого осуществляется наставничество;
- выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых исходя из результатов исполнения возложенных на них должностных обязанностей, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения;
- адаптация обучаемых к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в образовательной организации;
- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;
- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и учащимися, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

#### **Нормативно-правовая база**

- 1.ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48.
2. Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г.№291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования»
3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
- 4.Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

#### **Нормативно-правовая база (документы организации)**

1. Положение ОО о наставничестве;
2. Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников;
3. Приказ о назначении наставников

### **III.Организация наставничества**

**Задача наставника** - передать наставляемому опыт и знания, необходимые для работы.

**Наставник назначается** из числа опытных педагогических работников, соответствующих следующим требованиям:

- имеет опыт работы в должности не менее 3-х лет;
- имеет высокие и стабильные результаты работы;
- пользуется авторитетом в коллективе;
- способен по своим моральным и деловым качествам оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе;
- обладает коммуникативными навыками: умеет находить общий язык с людьми, выстраивать горизонтальные и вертикальные связи, быть гибким в общении;
- обладает управленческими навыками: умеет формулировать и ставить цели и задачи, планировать работу, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.

**Наставник назначается** правовым актом руководителя образовательной организации не позднее одного месяца со дня приема молодого специалиста на работу. (Приложение № 1)

Кандидатура наставника утверждается с его личного письменного согласия.

Наставляемый ознакомливается с приказом о назначении ему наставника под роспись. Продолжительность периода осуществления наставничества составляет три года. В случае быстрого и эффективного освоения наставляемым необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству наставника перед руководителем наставничество может быть завершено досрочно.

Максимальное число закрепленных специалистов за одним наставником - не более трех человек.

**Замена наставника** может производиться в следующих случаях:

- расторжение трудового договора с наставником или наставляемым;
- перевод наставника или наставляемого на другую должность;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;

- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления наставляемого.

**Функции по управлению и контролю наставничества** осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе или иное должностное лицо. При этом на него возлагаются следующие функции:

- назначение наставников;- рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;
- оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;
- заслушивание отчетов наставников об итогах выполнения наставляемыми индивидуальных планов обучения;
- отстранение от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе.

#### **IV. Прохождение наставничества**

Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник в течение пяти рабочих дней со дня назначения составляет **индивидуальный план обучения работника** по форме согласно приложению № 2.

**В индивидуальном плане** предусматриваются:

- мероприятия по оказанию содействия в ознакомлении с правовыми актами, регламентирующими профессиональную деятельность наставляемого, иными документами и материалами, необходимыми для работы;
  - мероприятия по оказанию содействия в работе по предмету, организации урочной и внеурочной деятельности, работе в качестве воспитателя, участию в методической работе, работе со школьной документацией, работе по саморазвитию, работе с родителями и др.
  - мероприятия по ознакомлению наставляемого с формами и методами работы с применением АСУ РСО, многоуровневой системой оценки качества образования (МСОКО), методикой проведения интерактивных уроков с использованием цифровых ресурсов Российской электронной школы и др;
- Индивидуальный план обучения подписывается наставляемым по согласованию с наставником. Наставник и наставляемый в профессиональной деятельности взаимодействуют по следующим вопросам:

- оказание помощи в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения задач;
- выявления ошибок, недостатков в работе и их устранения.

#### **V. Права и обязанности**

##### **Наставник обязан:**

- составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества индивидуальный план обучения на год ( далее работа планируется на каждый учебный год);
- содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов образовательной организации;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности;
- в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности и поручения совместно;
- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- всесторонне изучать деловые и моральные качества молодого специалиста, его отношение к детям, коллегам, родителям;
- быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;
- проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков;
- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления;
- составлять и представлять руководителю отзыв об итогах выполнения индивидуального плана обучения.

##### **Наставник имеет право:**

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью наставляемого;
- вносить предложения о применении к наставляемому мер поощрения и дисциплинарного воздействия;
- осуществлять контроль соблюдения наставляемым профессиональных требований;

- контролировать условия труда наставляемого.

При осуществлении наставничества наставнику рекомендуется руководствоваться Памяткой в соответствии с приложением №3-

**Наставляемый обязан:**

- выполнять в установленные сроки и в полном объеме мероприятия, предусмотренные индивидуальным планом обучения;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с исполнением своих функциональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;
- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки;
- сообщать наставнику о возникших трудностях;
- проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру в профессиональной деятельности.

**Наставляемый имеет право:**

- пользоваться имеющейся нормативно-правовой, психолого-педагогической и учебно-методической литературой;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом и помощью, по профессиональным вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником обращаться к руководителю с ходатайством о его замене.

Приложение № 6  
к приказу №361- од от 28.08.2023 г.

**ГБОУ СОШ «ОЦ» п. г. т. Рощинский**  
**ОТЧЕТ с 28.08.2023 г. по 30.09.2024 г.**

№	Название мероприятия	Уровень	Количество участников	Форма участия + ФИО
1	<b>Например: 28.08.2022 г.</b> ВебинарNativeClass. Областная онлайн-встреча «Методнавигатор» по теме: «Практический инструмент учителя по сбалансированной интеграции цифрового образовательного контента в учебную программу по английскому языку»	Областной	2	Слушатели:
2				
3				
4				
5				

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа  
«Образовательный центр»

Имени 81 гвардейского мотострелкового полка п. г. т. Роцинский муниципального района Волжский Самарской области  
443539, Самарская область, Волжский район, п. г. т. Роцинский, школа.

Контактная информация: Официальный сайт учреждения: <http://roshchaschool.minobr63.ru>,

Адрес электронной почты: [roshinsky\\_sch\\_vlg@samara.edu.ru](mailto:roshinsky_sch_vlg@samara.edu.ru) телефоны: 932 – 82 – 58 (ф), 932 – 82 – 50

---

Приложение № 7

К Приказу №361 – од от 28.08.2023 года

## **Методическая работа школы в 2023 – 2024 учебном году**

### **ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ОО:**

- *Реализация программы многофункционального наставничества педагогических работников Роцинской школы.*
- *Обеспечение развития системы методической работы школы в контексте достижения плановых значений ключевых декомпозированных показателей Национального проекта «Образование» и социально – экономического развития Самарской области.*
- *Обеспечение качества образовательных результатов в контексте достижения показателей единого регионального рейтингования общеобразовательных организаций Самарской области посредством использования инновационных формы методического сопровождения и контроля деятельности педагогов. Разработка (внесение корректив) нормативных документов, регулирующих проведение процедур оценки качество образования в школе, внедрение.*

I. **НАПРАВЛЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ:** *развитие многофункционального наставничества (МФН)*

*в ГБОУ СОШ «ОЦ» п. г. т. Роцинский*

II. **НАПРАВЛЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ:**

- *обеспечение развития системы методической работы школы в контексте достижения плановых значений ключевых декомпозированных показателей Национального проекта «Образование» и целевых показателей школы.*
- *обеспечение качества образовательных результатов посредством:*

- ✓ использования инновационных формы методического сопровождения и контроля деятельности педагогов.
- ✓ разработки (и/или внесения корректив) в нормативные документы, регулирующие проведение процедур оценки качество образования в школе, внедрение.

Содержание деятельности <i>Сроки</i>	Мероприятия	Предполагаемый результат	Форма представления результата
<b>1. Организационно-теоретический этап</b>			
<p>1.1.Изучение школьной программы многофункционального наставничества педагогических работников образовательной организации (далее – ОО), (ответственный: заместитель директора по УВР, руководители МО)</p> <p><i>Август – сентябрь 2023</i></p>	<p>1.1.1.Процедура самооценки педагогами профессиональных компетенций: -экспертная оценка профессиональных компетенций педагога; -методический совет по результатам самооценки и экспертизы профессиональных компетенций педагога.</p> <p>1.1.2. Процедура выявления профессиональных дефицитов (затруднений) педагогов.</p> <p>1.1.3. Создание школьной программы многофункционального наставничества педагогических</p>	<p>*Получение информации по вопросам самооценки и экспертной оценки профессиональных компетенций педагогов школы.</p> <p>*Получение информации по вопросам профессиональных дефицитов (затруднений) педагогов.</p> <p>* Утвержденная ШПМН ОО</p> <p>*Распределение педагогов по педагогическим «дуэтам»: наставник – наставляемый /стажер</p>	<p>1. Диагностические карты.</p> <p>2. Программа многофункционального наставничества педагогических работников Рощинской школы</p>

	работников образовательной организации (далее ШПМН ОО)		
<p>1.2.</p> <p>- Изучение нормативно – правовых актов, новых форм методической работы, электронных и интернет - ресурсов, практического опыта по реализации программы наставничества в ОО Самарской области, РФ.</p> <p>- Систематизация и осмысление выявленных позиций.</p> <p>- Самоопределение. Создание НПБ для реализации ШПМН ОО</p> <p><b>Сентябрь – октябрь 2023</b></p>	<p>1.2.1. Теоретический семинар в рамках педагогического совета «Теоретические подходы, технологические и инструментальные средства реализации многофункционального наставничества» (возможно с приглашением работников ИРО СО (ответственные: директор, зам. директора по УВР).</p> <p>1.2.2. Методический ринг (практический семинар) "Разнообразие подходов в вопросах реализации программы наставничества в ОО. "Точка зрения"" (ответственный: заместитель директора по УВР).</p> <p>1.2.3. Выставка в библиотечно-информационном центре (ответственный: заместитель директора по УВР, учитель – библиотекарь, руководители МО)</p>	<p>*Ознакомление педагогов с теоретическими подходами, технологическими и инструментальными средствами реализации компетентностного подхода в современном образовании и в вопросах наставничества.</p> <p>*Представление опыта работы педагогов школы.</p>	<p>1.Методический глоссарий (ответственные: руководители МО, заместитель директора по УВР).</p> <p>2. Информационная страница в web–пространстве ОО (ответственные: ответственный за ведение сайта, за ведение страницы в ВК)</p>
<p>1.3.</p> <p>-Самоопределение педагогов относительно аспектов</p>	<p>1.3.1.Методический совет "Структура методической работы клуба «Наставник»" (ответственный: заместитель директора по УВР,</p>	<p>*Структурное и содержательное упорядочение работы, укрепление системы</p>	<p>Структура взаимодействия (ответственный: заместитель директора по УВР)</p>

<p>наставничества, разработки индивидуальных маршрутов наставляемого / стажера, формирование творческих и инновационных групп.</p> <p>-Анализ и структурирование направлений методической работы клуба «Наставник»</p> <p><b>Ежегодно, май</b></p>	<p>руководители МО)</p>	<p>внутришкольного наставничества</p>	
<p>1.4.Разработка стимулирования развития системы наставничества</p> <p><b>Январь 2024</b></p>	<p>1.4.1. Методический совет по обсуждению Положения о внутри школьном конкурсе «Лучший педагогический дуэт»</p> <p>1.4.2. Проведение конкурса</p>	<p>*Разработанные механизмы стимулирования развития системы наставничества</p>	<p>1. Положения о внутри школьном конкурсе «Лучший педагогический дуэт»</p> <p>2. Индивидуальные маршруты развития наставляемого / стажера.</p>
<p>1.5.</p> <p>- Подготовка анкет, опросников.</p> <p>-Ежегодное изучение, анализ и планирование методической работы ОО по реализации ШПМН ОО, индивидуальных маршрутов развития наставляемых/стажеров</p> <p><b>Ежегодно, май</b></p>	<p>1.5.1. Работа теоретических групп (ответственный: заместитель директора по УВР, руководители МО)</p> <p>1.5.2. Круглый стол "Аспекты реализации школьной программы наставничества" (ответственный: заместитель директора по УВР, наставники, руководители МО)</p>	<p>*Получение представления о наличном состоянии дел, детальное планирование общей и индивидуальной работы на ближайшую перспективу</p>	<p>Анализ научно-методической работы ОУ за первый период, план работы НМР (ответственный: зам. директора по НМР)</p>



## 2. Практико-ориентированный этап

<p>2.1.</p> <p>- Проведение конкурса «Лучший педагогический дуэт»</p> <p>- Составление и презентаций членов клуба/педагогических дуэтов «Наставник» о работе в учебном году. Анализ деятельности. Достижения и перспективы.</p> <p><i>Ежегодно, апрель – май</i></p>	<p>2.1.1. Проведение конкурса «Лучший педагогический дуэт» (ответственный: заместитель директора по УВР, наставники, руководители МО)</p> <p>2.1.2. Заседание руководителей методических объединений (РМО) по вопросам анализа деятельности педагогов по реализации наставничества</p> <p>(ответственные: заместитель директора школы по УВР, руководители методических объединений)</p>	<p>1. Программное и финансовое обеспечение конкурса</p>	<p>1. Определен «Лучший педагогический дуэт»</p> <p>2. Программы наставляемых / стажеров (ответственные: наставники)</p> <p>3. Аналитические материалы педагогических дуэтов.</p>
<p>Разработка, апробация, модификация технологий и инструментов реализации школьной программы наставничества</p> <p><i>В течение 2023 – 2024 учебного года</i></p>	<p>Заседание педагогического совета "Технологические и инструментальные средства реализации школьной программы наставничества " (ответственный: заместитель директора по УВР, наставники, руководители МО)</p>	<p>Организационный и содержательный взаимобмен промежуточными результатами реализации школьной программы «Наставник», уточнение своих позиций, обогащение и коррекция планов</p>	<p>1. "Кейс идей" в web-пространстве ОО.</p> <p>2. Фестиваль "методических продуктов" педагогических дуэтов клуба «Наставник» (в рамках выявленных профессиональных дефицитов): сценарии, конспекты, ТК уроков, методические рекомендации, проектно-исследовательские работы, сборник педагогических техник</p>

			и технологий, сборник дидактических материалов, программы, проекты практик с обучающимися профильных классов (ответственный: заместитель директора по УВР, наставники, руководители МО)
<b>3. Аналитико-обобщающий этап</b>			
Анализ динамики сформированности профессиональных компетенций педагогов О), в т. ч. по вопросам наставничества (ответственные: заместитель директора школы по УВР, руководители методических объединений)	Самооценка и экспертная оценка сформированности профессиональных компетенций педагогов ОО (ответственные: заместитель директора школы по УВР)	Положительная динамика сформированности профессиональных компетенций педагогов ОО	Аналитическая справка (ответственные: заместитель директора школы по УВР, руководители методических объединений)
Оформление, экспертиза и рецензирование "продуктов" НМР (ответственные: заместитель директора школы по УВР)	1. Консультации по оформлению разработок. 2. Работа экспертной группы. 3. Организация рецензирования	Научно-методические разработки, востребованные педагогической общественностью	1. Научно-методические издания 2. Участие в профессиональных конкурсах
Изучение удовлетворенности родителей и обучающихся деятельностью ОУ по вопросам качества обучения (ответственные: заместитель директора школы по УВР, руководители методических	Опрос, анкетирование родителей, обучающихся	Удовлетворенность не менее 90 % родителей, обучающихся и педагогов образовательным процессом, качеством обученности, уровнем сформированности	Аналитическая справка (ответственные: заместитель директора школы по УВР)

объединений)		ключевых компетенций обучающихся	
1. Экспертная оценка качества МР. 2. Обобщение трехлетнего опыта работы по теме, выбор новых перспектив развития (ответственные: заместитель директора школы по УВР)	Педсовет "Качество образования через компетентный подход и качественную организацию образовательного процесса ОО: проблемы, поиски, решения" (ответственный: директор)	Официально зафиксированные результаты и перспективные направления МР ОО	Описание опыта организации и содержания МР ОО, перспективные направления МР (ответственные: заместитель директора школы по УВР)

**Наставничество в школе реализуется (с назначением наставников, кураторов, тьюторов, менторов):**

- Молодым педагогам со стажем работы в занимаемой должности менее 3 лет (наставник - предметник).
- Педагогам, имеющим 5 и более лет перерыва в работе (наставник - предметник).
- При смене должности (наставник - тьютор)
- при участии в конкурсах профессионального мастерства (наставник - коуч)
- в период подготовки к аттестации (наставник - тьютор)
- при подготовке к семинарам, конференциям по вопросам обобщения педагогического опыта (наставник - тьютор)

***В Приложении № 5 представлены формы отчетов по реализации наставничества***

<b>Цель</b>	<b>Задачи и Показатели</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Ответственные СРОКИ</b>
<b>Обеспечение качества массового обучения</b>	Обеспечить использование автоматизированных средств обеспечения мониторинга качества обучения (модуль МСОКО АСУ РСО): 1) во всех классах на каждом уровне 2) не менее 2 предметов во всех классах на каждом уровне	<i>Мониторинг работы педагогов школы в АСУ РСО. Достижение тотального ведения ЭЖ всеми педагогами школы. Проведение обучающих семинаров.</i>	<i>Замдиректора по УВР Руководители МО Еженедельно</i>
	Обеспечить удовлетворенность получателей		<i>Замдиректора по УВР</i>

образовательных услуг условиями оказания услуг по результатам независимой оценки качества оказания услуг на уровне не менее 81 балла		<i>Руководители МО</i> <b>1 раз в четверть</b>
Обеспечить 100% долю обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования	<p><i>Создание условий, в том числе, через обучение педагогов и включение в Учебный план школы и План внеурочной деятельности актуальных и востребованных образовательных программ, а так же их реализация</i></p> <p><i>Проведение анкетирования.</i></p> <p><i>Контроль оценочных показателей обученности школьников:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- результатов контрольных работ (учительского и административного уровней),</li> <li>- итогов триместров (полугодий) обученности (АСУ РСО).</li> <li>- Контроль посещаемости уроков.</li> <li>- Персональная работа с группой риска</li> </ul> <p><i>Обобщение лучших педагогических практик по вопросам подготовки школьников к ГИА на уровне ОО.</i></p> <p><i>Обучение педагогов современным формам работы, методикам и технологиям (в том числе дистанционным) обучения и подготовки школьников к контрольно – оценочным процедурам.</i></p> <p><i>Ликвидация профессиональных затруднений в преподавании предмета через КПК, посещение уроков коллег, посещение обучающих семинаров, конференций и пр.</i></p> <p><i>Проведение пробных ЕГЭ/ОГЭ</i></p> <p><i>Проведение пробных экзаменов для отличников учебы (персонифицированные КИМы).</i></p>	
Обеспечить 100% долю обучающихся 9-х классов, прошедших итоговое собеседование и 11 классов, получивших "зачет" за итоговое сочинение		
Обеспечить не менее 6% выпускников, получивших аттестат об основном общем и о среднем общем образовании с отличием от общего числа обучающихся		
Обеспечить 100% долю выпускников, получивших аттестаты об основном общем и о среднем общем образовании от общего числа обучающихся		
Обеспечить не менее 40 % выпускников уровня среднего общего образования, которые по трем (любым) предметам ЕГЭ в сумме набрали от 161 до 220 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале)		
Обеспечить не менее 10 % выпускников уровня среднего общего образования, которые по трем (любым) предметам ЕГЭ в сумме набрали от 221 до 250 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале)		
Обеспечить не менее 3 % обучающихся, которые по трем (любым) предметам ЕГЭ в сумме набрали не менее 251-300 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале)		
Обеспечить не менее 10 % выпускников уровня среднего общего образования, которые по двум профильным (углублённым) предметам на ЕГЭ набрали в сумме 140 и более баллов (от общего числа обучавшихся по профильным (углубленным) программам)		<p style="text-align: center;"><i>Замдиректора по УВР</i> <i>Руководители МО РЯЛ, МИ,</i> <i>ЕНЦ, ИОД, ИНО</i> <b>В соответствии с:</b> -Планом обучения и потребностями в КПК. -Графиком ВШК. -Результатами КР, триместров, полугодий.</p>

	<p>Обеспечить не менее 51 % медалистов, получивших по одному из предметов ЕГЭ по выбору 70 и более баллов</p> <p>Обеспечить отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору</p> <p>Обеспечить наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года в образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года не менее, чем по 3 предметам</p> <p>Обеспечить соответствие годовых отметок обучающихся 9-х классов школы результатам ОГЭ не ниже <b>69 %</b></p> <p>Обеспечить 100 % выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников округа, сдававших физику</p> <p>Обеспечить 100 % выбор учащимися 10-11 классов школы для изучения предметов на углубленном уровне полностью соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранный вуз(ы)</p> <p>Обеспечить <b>95 %</b> учащихся школы, претендовавших на получение медали «За особые успехи в учении» и получивших её, процент Курбатова Г.Н.</p> <p>Обеспечить отсутствие медалистов школы, получивших по одному и более из предметов по выбору менее 60 баллов</p>		
<p><i>Обеспечение достижения целевых показателей школы</i></p>	<p>Обеспечить освоение ООП и содержания стандарта образования обучающимися на уровне выше базового: отметки «хорошо» и «отлично» (качество знаний) не <b>ниже 50 % по школе в целом</b>, и по параллелям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• во 2 классах не ниже <b>74 %</b></li> <li>• в 3 классах не ниже <b>70 %</b></li> <li>• в 4 классах не ниже <b>60 %</b></li> <li>• в 5 – 6 классах не ниже <b>50 %</b></li> </ul>	<p><i>Организация персонального, предметного, классно – обобщающего видов контроля.</i></p>	<p><i>Замдиректора по УВР Руководители МО Персональная ответственность каждого педагога <b>Постоянно</b></i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в 7 - 8 классах не ниже <b>40 %</b></li> <li>• в 9 классах не ниже <b>41 %</b></li> <li>• в 10 классах не ниже <b>40 %</b></li> <li>• в 11 классах не ниже <b>45 %</b></li> </ul>		
<p><b>Обеспечение выполнения обязательного условия соответствия учителя требованиям профессионального стандарта через организационное, методическое, педагогическое сопровождение и поддержку учителя в рамках его профессиональной деятельности, в соответствии с его профессиональным и потребностями.</b></p>	<p><b>Обеспечить:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• долю педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства различных уровней, начиная с территориального (от ОО) не менее <b>15 %</b></li> <li>• <b>(не менее 9 человек)</b></li> <li>• долю педагогов, победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства различных уровней, начиная с территориального (окружного) не менее <b>3 % (не менее 2 человек)</b></li> <li>• долю педагогов, участвующих в профессионально - педагогических мероприятиях по обобщению, распространению и трансляции педагогического опыта (конференции, ярмарки, семинары и пр.) не менее <b>20 % (не менее 13 человек)</b></li> <li>• долю педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку квалификации не менее 1 %</li> <li>• оценку соответствия учителя требованиям профессионального стандарта.</li> <li>• вовлечение не менее 70 % учителей в национальную систему профессионального роста педагогических работников «Учитель будущего».</li> <li>• создание условий для развития наставничества, в том числе, <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 100 % охват молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставникам выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации).</li> <li>✓ Не менее 18 % учителей общеобразовательных организаций в</li> </ul> </li> </ul>	<p><i>Проведение индивидуальных и групповых (плановых/внеплановых) консультаций с целью оказания методической помощи и организационно – педагогического сопровождение педагогов:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• при участии в конкурсах профессионального мастерства,</li> <li>• в период подготовки к аттестации,</li> <li>• при подготовке к семинарам, конференциям по вопросам обобщения педагогического опыта.</li> </ul> <p><i>Продолжить реализацию школьной программы по развитию кадрового потенциала «Методист».</i></p> <p><i>Провести исследование на вопрос определения профессиональных дефицитов и рисков (анкетирование). Составить график обучающих семинаров по ликвидации профессиональных затруднений.</i></p> <p><i>Разработать систему «Наставничества»</i></p> <p><i>Организовать работу клуба «Наставник»</i></p> <p><i>Выдвижение кандидатур на участие в конкурсе профмастерства – «Лучший наставник в сфере образования».</i></p>	<p><i>Замдиректора по УВР</i></p> <p><b>Постоянно</b></p>

	возрасте до 35 лет.		
--	---------------------	--	--