

МУ «Отдел образования Ножай-Юртовского муниципального района»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2 с. Гиляны»
(МБОУ «СОШ №2 с. Гиляны»)
МУ «Нажин-Юьртан муниципальни кӀоштан дешаран урхалла»
Муниципальни бюджетни юкӀарадешаран хьукмат
«Гилна- Юьртан №2 йолу юккӀера юкӀарадешаран школа»
(МБЮХЪ «Гилна-Юьртан ЮЮШ №2»)

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

2022 г.

№

с. Гиляны

О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

Во исполнение п.29 Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р (с изм. от 07.10.2020 № 2580-р, от 20.08.2021 № 2283-р), Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 30.07.2021 №904-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики», в целях достижения сквозного результата федеральных проектов, «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Школа современного учителя» и «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», на основании приказа МУ «Ножай- Юртовский РОО» от 20.08.2021г. № 147-п «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях Ножай- Юртовского муниципального района»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить школьным координатором внедрения системы (целевой модели) наставничества заместителя директора по УВР Закраеву Ж.Б.
2. Утвердить:
 - 2.1. Положение о системе внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников (*Приложение 1*);.
 - 2.2. Программу наставничества «учитель - учитель» на 2022/2023 учебный год МБОУ «СОШ №2 с. Гиляны» (*Приложение 2*);

2.3. Наставнические пары:

Предмет математика:

Наставляемые: Дениева Иман Ибрагимовна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 10 лет, испытывает трудности с организацией учебного процесса.

Наставник: региональный тьютор, учитель высшей категории Шаипова Медина Хумайдовна, пед.стаж 35 лет.

Предмет русский язык и литература:

Наставляемые: Матаева Сацита Умаровна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 10 лет, испытывает трудности с организацией учебного процесса.

Наставник: учитель первой категории Магомедова Зарета Мусаевна, пед.стаж 24 года.

Предмет история и обществознание:

Наставляемые: Албасханов Малик Бай-Алиевич, имеющий малый опыт работы – от 0 до 10 лет, испытывает трудности при формировании УУД.

Наставник: учитель высшей категории Муртазова Деши Чалаевна, пед.стаж 50 лет.

Уровень начального общего образования:

Наставляемые: Дубаева Хеди Кёриевна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 10 лет, испытывает трудности с организацией учебного процесса.

Наставник: учитель первой категории Байсултанова Дагмара Идрисовна, пед.стаж 25 лет.

2.4. обеспечить выполнение мероприятий в рамках реализации программы наставничества на 2022-2023 учебный год в соответствии с указанными сроками.

3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор:

П.С.Вахамбиева

Ознакомлены:

_____ О.В. Пригорнева

_____ Д.Ч. Муртазова

_____ И.Б.-А. Албасханов

_____ Магомедова З.М.

_____ Матаева С.У.

_____ Шаипова М.Х.

Положение о системе внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ №4 с. Ножай-Юрт» разработано на основе следующих нормативных актов:

-Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

-Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

-Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;

-Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

-Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

-Концепция развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021 -2022 гг. и Положение о мониторинге эффективности региональной методической службы Чеченской Республики, утвержденные приказом Министерства образования и науки от 07 июня 2021 года № 674-п «Об утверждении Концепции развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021-2022 гг.».

-Приказ министерства образования и науки от 23 июня 2021 года № 749-п «Об утверждении концепции создания и функционирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Чеченской Республике».

-Приказ министерства образования и науки от 29 июня 2021 года № 789 -п «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Чеченской Республики».

- Приказ министерства образования и науки от 29 июня 2021 года № 790 -п «Об утверждении Концепции развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования в Чеченской Республике».

- Приказ МУ «Ножай- Юртовский РОО» от 20.08.2021г. № 147-п «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях Ножай- Юртовского муниципального района»

1.2. Настоящее Положение о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ «СОШ №2 с. Гиляны» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее — Положение).

Цель внедрения системы (целевой модели) наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

1.3. Задачи внедрения системы (целевой модели) наставничества:

1. содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
2. обеспечивать соответствующую помощь в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
3. оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

1.4. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на

федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

1.5. Структура системы (целевой модели) наставничества педагогических работников включает:

- нормативное обеспечение внедрения системы (целевой модели) наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения системы (целевой модели) наставничества;
- структуру управления системой (целевой моделью) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- механизм реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в системе (целевой модели) наставничества;
- формы наставничества в образовательных организациях;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.6. 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.

Координатор внедрения Целевой модели — специалист органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования.

Методическое объединение/совет наставников образовательной организации — общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ 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.

Система (целевая модель) наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.7. 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. Нормативное обеспечение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

2.1. Процесс наставничества в образовательных организациях регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом образовательной организации о внедрении системы (целевой модели) наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; дополнительным соглашением к трудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; приказом о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- план мероприятий (дорожную карту) внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, методическое объединение);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации.

2.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.

2.4. Письменное согласие наставляемого.

2.5. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной

вариант, предусматривающий доплату наставнику.

2.6 Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации).

2.7. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

3. Финансово-экономические условия внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

3.1. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального и муниципального уровня, определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.4. Для популяризации роли наставника и повышения его статуса Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия) организует и проводит следующие мероприятия: фестивали, форумы, слеты, конференции наставников, конкурсы профессионального мастерства и т.д.

3.5. Лучшие наставники – педагогические работники образовательных организаций могут быть награждены муниципальным знаком «Лучший наставник Горного улуса», Наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенной в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3.6. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Министерства Просвещения Российской Федерации – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

4. Формы наставничества в образовательных организациях

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

4.2. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4.3. Форма наставничества *«педагог–педагог»* применяется во всех образовательных организациях общего образования, дополнительного образования и среднего профессионального образования. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации. В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

«Опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога- профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков(организационных, предметных, коммуникационных и др.).

«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное

направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив. **«Педагог-новатор – консервативный педагог».** В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект - объектной педагогики.

«Опытный предметник – неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

4.4. Форма наставничества **«руководитель образовательной организации – педагог»** применима во всех образовательных организациях общего образования, дополнительного образования и среднего профессионального образования. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог». 4.6. Виды наставничества:

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, обмениваться 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.

5. Механизм реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

5.1. Система (целевая модель) наставничества в образовательной организации реализуется в несколько этапов: *подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.*

5.2. Подготовительный этап:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации системы (целевой модели) наставничества (см. раздел 2);
- оформление договоров между учреждениями и образовательными организациями о проведении стажировки;
- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и др.);
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и др.);
- проектирование индивидуальной образовательной программы/ маршрута / траектории;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлекссию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

5.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

5. Структура управления внедрением и реализацией системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

6.1. Управление системой (целевой моделью) наставничества осуществляется: МС МБОУ «СОШ № 4 с.Ножай-Юрт».

6.2. Функции МС

- организует внедрение Целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;
- назначает муниципального координатора (оператора) наставнических программ;
- координирует и согласовывает разработку внедрения дорожных карт в образовательных организациях, осуществляющих внедрение Целевой модели;
- организует экспертизу положений и программ наставничества образовательных организаций на территории муниципального образования;
- организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в образовательных организациях муниципального образования и предоставляет аналитическую справку региональному координатору по требованию;
- обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных образовательных организаций;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
- обеспечивает достижение целевых показателей результатов внедрения Целевой модели наставничества в муниципальном образовании.
- контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях.

6.3. Муниципальный координатор, выполняет следующие функции:

- организует методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения Целевой модели наставничества;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и моделей для педагогов и молодых специалистов;
- содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной,

культурной и досуговой деятельностью;

- проводит сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- создает профессиональные объединения педагогов - наставников в рамках сетевого взаимодействия (инновационный комплекс, районное методическое объединение, стажировочная площадка);
- ведет по установленной форме следующие базы данных муниципального образования: кураторов образовательных организаций; наставников из числа педагогов; наставников из числа предприятий и других организаций;
- осуществляет мониторинг реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях муниципального образования;
- выявляет лучшие муниципальные практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайтах образовательных организаций, социальных сетях.

6.4. Функции образовательных организаций, осуществляющие внедрение Целевой модели наставничества:

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;
 - формируют и реализуют программы наставничества;
 - формируют кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
 - назначают куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
 - создают методические объединения наставников;
 - обеспечивают инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
 - осуществляют персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
 - проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействуют повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6.5. Методическое объединение (МО)/совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. На усмотрение образовательной организации функциями

МО/совета наставников может быть наделен: методический совет, научно-методический совет либо иной общественный профессиональный орган, в состав которого включаются педагоги-наставники

6.5.1. Функции МО при реализации Целевой модели наставничества:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов (по мере необходимости);
- помогает подбирать и закреплять 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, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное / логистическое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся в образовательной организации;
- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации.

6.5.2. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить Целевую модель наставничества из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

6.5.2.1. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контролирует ход реализации программ наставничества;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Целевая модель наставничества» на официальном сайте образовательной организации;
- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

7. Мониторинг и оценка результатов внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

Мониторинг реализации программ наставничества

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

7.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. этап: Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества.

2. этап: Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

1. результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
2. эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
3. процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
4. динамику успеваемости обучающихся;
5. динамику участия обучающихся в олимпиадах;
6. социально-профессиональную активность наставляемого и др.

7.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

1. улучшение образовательных результатов и у

- наставляемого, и у наставника;
2. повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
3. степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;
4. качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
5. увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.
- 7.6. Региональный координатор может организовывать промежуточный мониторинг внедрения или реализации Целевой модели наставничества.
- 7.7. Показатели реализации Целевой модели наставничества:

№	Наименование показателя	2022г.	2023 г.	2024 г.
1.	Доля педагогов до 35 лет – молодых специалистов, вошедших* в программы наставничества в роли наставляемого, (в %):			
	- для образовательных организаций общего образования;	25	50	70
2	Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего числа педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) образовательной организации (в			
	- для образовательных организаций общего образования;	50	80	100
3.	Доля образовательных организаций от общего количества ОО, внедривших систему (целевую модель)			
	наставничества педагогических работников, %:			
	- для образовательных организаций общего образования;	50	100	100
4.	Уровень удовлетворенности** наставляемых участием в программах наставничества, %			
	- для образовательных организаций общего образования;	100	100	100
5.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %			
	- для образовательных организаций общего образования;	100	100	100

**Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставляемого) и 2) утверждена персонализированная программа для этого педагога;*

***Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества*

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
МБОУ «СОШ №2 с. Гиляны»**

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2022/2023 учебный год

Разработчики программы:

*Шаипова М.Х., учитель математики высшей категории,
региональный тьютор,*

*Магомедова Зарета Мусаевна: учитель русского языка и литературы
первой категории*

Срок реализации программы: 1 год

2022 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3-5
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2 Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.3 Срок реализации программы.....	4
1.4 Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
1.5 Основные виды деятельности	4
1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
1.7 Принципы наставничества.....	5
II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества	5
III. Содержание программы	5-7
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	7-8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «СОШ №2 с.Гиляны» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и

учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «СОШ №2 с.Гиляны».

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «СОШ №2 с.Гиляны» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ «СОШ №2 с.Гиляны» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ «СОШ №2 с.Гиляны» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей МБОУ «СОШ №2 с.Гиляны» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать

под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей филиала МБОУ «СОШ №2 с.Гиляны» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «**Учитель – учитель**».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество**.

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции:

Наставнические пары:

Предмет математика:

Наставляемые: Дениева Иман Ибрагимовна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 10 лет, испытывает трудности с организацией учебного процесса.

Наставник: региональный тьютор, учитель высшей категории Шаипова Медина Хумайдовна, пед.стаж 35 лет.

Предмет русский язык и литература:

Наставляемые: Матаева Сацита Умаровна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 10 лет, испытывает трудности с организацией учебного процесса.

Наставник: учитель первой категории Магомедова Зарета Мусаевна, пед.стаж 24 года.

Предмет история и обществознание:

Наставляемые: Албасханов Малик Бай-Алиевич, имеющий малый опыт работы – от 0 до 10 лет, испытывает трудности при формировании УУД.

Наставник: учитель высшей категории Муртазова Деши Чалаевна, пед.стаж 50 лет.

Уровень начального общего образования:

Наставляемые: Дубаева Хеди Кёриевна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 10 лет, испытывает трудности с организацией учебного процесса.

Наставник: учитель первой категории Байсултанова Дагмара Идрисовна, пед.стаж 25 лет.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

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

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения

3.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

3.3. Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Август		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Сентябрь		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Учитель -наставник
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.. Обучение наставников.	Учитель -наставник
5.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана(прог работы Наставника с Наставляемым лицом	Учитель-наставник
7.	Беседа : Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Учитель -наставник
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
Октябрь		
9.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Администрация школы
11.	Работа Наставляемого. Определение темы самообразования.	Руководитель Учитель -наставник
12.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
14.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
Ноябрь		
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Учитель -наставник
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель -наставник
17.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель -наставник

Декабрь.		
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель -наставник
19.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель -наставник
20.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель -наставник
21.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
Январь		
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Администрация школы
23.	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа ЦОР:Учи.ру, РЭШ, ЯНДЕКС-учебник	Учитель -наставник
Февраль		
24.	Беседа. Портфолио ученика	Учитель -наставник
25.	Консультация .Виды уроков.	Учитель -наставник
26.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
27.	Текущие проблемы организации УВП	Учитель -наставник
28.	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
Апрель		
29.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель –наставник Наставляемый специалист
Май		
30.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник