

АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛГОГРАДА
ДЕПАРТАМЕНТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
КРАСНОАРМЕЙСКОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 134 «Дарование»
Красноармейского района Волгограда»
(МОУ СШ № 134 «Дарование»)

ПРИКАЗ

01.09.2025

№283-ОД

**Об организации наставничества в
МОУ СШ №134 "Дарование" в
2025/2026 учебном году**

В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, положением о наставничестве МОУ СШ №134 "Дарование", с целью реализации комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых специалистов в педагогической профессии, **п р и к а з ы в а ю** :

1. Утвердить «Дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников на 2025 – 2026 учебный год (Приложение 1);

2. Назначить куратором наставнических пар Ходыреву Е.Н., заместителя директора по УВР.

3. Сформировать следующие наставнические пары в модели «Учитель-ученик»:

3.1. Наставник: учитель русского языка и литературы МОУ СШ №134 "Дарование" Яковенко Л.А. наставляемый: учитель русского языка и литературы МОУ СШ № 134 «Дарование» Филюрина Е.В.

3.2. Наставник: учитель начальных классов МОУ СШ №134 "Дарование" Мещерякова Л.Ф., наставляемый: учитель начальных классов МОУ СШ № 134 «Дарование» Голева П.П.

3.3. Наставник: учитель начальных классов МОУ СШ №134 "Дарование" Мещерякова Л.Ф., наставляемый: учитель начальных классов МОУ СШ № 134 «Дарование» Абдрашитова Э.М.

3.4. Наставник: учитель математики МОУ СШ №134 "Дарование" Козлова О.А., наставляемый: учитель математики МОУ СШ № 134 «Дарование» Димитриу Н.С.

4. Куратору наставнических пар Ходыревой Е.Н., зам. директора по УВР:

4.1. Поддерживать наставнические пары в разработке индивидуальных образовательных маршрутов.

4.2. Отслеживать реализацию индивидуальных образовательных маршрутов.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Е.Н. Шведова

**«Дорожную карта» (план мероприятий) по реализации
Положения о системе наставничества педагогических работников МОУ СШ №134 "Дарование"
на 2025 – 2026 учебный год**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки выполнения
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 2. Изучение Приказа министерства образования Красноярского края № 590-11-03 от 30.11.2020 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края». 3. Изучение письма Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 об использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях». 4. Изучение Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.	Август – сентябрь
		Подготовка нормативной базы реализации системе наставничества педагогических работников в МОУ СШ №134 "Дарование"	1. Приказ «Об организации наставничества в МОУ СШ №134 "Дарование" в 2023/2024 учебном году» (Приложение 1 – дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации), с закреплением наставнических пар/групп и закреплении пар «наставник - наставляемый».	Август – сентябрь

			2. Подготовка персонализированных программ наставничества – при наличии в организации наставляемых.	
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. 3. Формирование банка персонализированных программ по выбранным формам наставничества. (Например, «педагог - педагог»)	Август – сентябрь
		Информирование педагогов, о возможностях и целях системы наставничества педагогических работников в образовательной организации	1. Проведение педагогического совета. 2. Информирование участников образовательных отношений о реализации модели наставничества на сайте образовательной организации (раздел «Наставничество»).	Август – сентябрь
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых педагогах	1. Проведение мероприятия по выявлению желающих быть в роли наставляемых. 2. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества педагогических работников. 3. Сбор информации о профессиональных запросах наставляемых-педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет проф. стандарта. 4. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы наставничества педагогических работников. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Август – сентябрь
3.	Формирование банка данных наставников	Сбор данных о наставниках	1. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. 2. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества педагогических работников. 3. Сбор согласий на обработку персональных данных. 4. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.	Август – сентябрь
4.	Отбор и обучение	Выявление наставника, входящих в базу потенциальных наставников Подбор наставника под запрос наставляемого. Обучение наставников методологии наставнической	1. Анализ банка данных наставников и отбор кандидатов, подходящих для конкретной персонализированной программы. 2. Обучение наставника на курсах повышения квалификации по разработке и реализации программы наставничества для педагогического работника	В течение периода

		деятельности для работы с наставляемыми		
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Отбор наставника и наставляемого	1. Анализ заполненных анкет потенциального наставника и сопоставление данных с анкетами наставляемого. Или по обоюдному выбору наставника и наставляемого. 2. Организация первой встречи наставников и наставляемых.	Сентябрь
		Закрепление наставнической пары	1. Формирование наставнических пар/групп. 2. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. 3. Организация методического, психологического сопровождения наставляемых	В течении периода
6.	Организация работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	В течении периода
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	1. Анкетирование для получения обратной связи для промежуточной оценки.	Март
7.	Завершение программы наставничества и мониторинг ее результатов	Отчеты по итогам персонализированной программы наставничества	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 4. Направление информации в региональный центр наставничества	Май
		Мотивация и поощрения наставников	1. Поощрение участников наставнической деятельности (объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка; представление к государственным и ведомственным наградам и т.д.). 2. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации модели наставничества».	Май