

Дорожная карта (план мероприятий)  
по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников  
в МБОУ «СОШ №3» на 2022 – 2023 учебный год

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности и примерный план мероприятий <sup>18</sup>
1.	<b>Подготовка условий для реализации системы наставничества</b>	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	<b>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</b> 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 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 Проекта Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

	<p>Подготовка нормативной базы реализации системы наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ №3»</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Издание приказа «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации».</li> <li>2. Разработка и утверждение Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.</li> <li>3. Разработка и утверждение «Дорожной карты» внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.</li> <li>4. Издание приказа о назначении куратора внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.</li> <li>5. Приказ о назначении наставников и закрепления пар «наставник - наставляемый».</li> <li>6. Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников при наличии в организации наставляемых.</li> <li>7. Разработка и утверждение Положения о стимулировании педагогических работников образовательной организации, включенных в систему наставничества.</li> </ol>
2.	<p>Формирование банка наставляемых</p>	<p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы</p> <p>Информирование педагогов, о возможностях и целях системы наставничества педагогических работников в образовательной организации</p> <p>Сбор данных о наставляемых</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение мероприятия по выявлению желающих быть в роли наставляемых.</li> <li>2. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества педагогических работников.</li> <li>3. Сбор информации о профессиональных запросах наставляемых-педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет проф. стандарта.</li> <li>4. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы наставничества</li> </ol>

			педагогических работников. 5. Формирование базы данныхставляемых из числа педагогов.
3.	Формирование банка 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.
4.	Отбор и обучение	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников Подбор наставников под запрос наставляемого.	1. Анализ банка данных наставников и отбор кандидатов, подходящих для конкретной персонализированной программы. 2. Обучение наставников на курсах повышения квалификации по разработке и реализации программ наставничества для педагогических работников (в РЦН)
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых Закрепление наставнических пар/групп	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Или по обоюдному выбору наставника и наставляемого. 2. Организация первой встречи наставников и наставляемых. 3. Формирование наставнических пар/групп. 4. Издание приказа «О закреплении наставнических пар/групп» (дважды дублируется данный приказ) 3. Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников для каждой пары/группы. 4. Организация промежуточных рефлексивных встреч наставнических пар/групп.

6.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам персонализированной программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение финальной встречи, принятие решения о завершении/продолжении персонализированной программы наставничества.</li> <li>2. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников (анкетирование).</li> <li>3. Аналитический отчет наставника по итогам реализации программы наставничества.</li> <li>4. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; выполнение методической копии педагогических практик наставничества педагогических работников.</li> </ol>
7.	Мотивация и поощрения наставников		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</li> <li>2. Объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка; представление к государственными и ведомственными наградам; внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности; -материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации).</li> <li>3. Заявка на участие в краевом конкурсе «Лучшие практики наставничества-2022».</li> </ol>
8.	Информационная поддержка системы наставничества педагогических работников в образовательной организации	Овешение мероприятий Дорожной карты	<p>Осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации в разделе «Наставничество» и социальных сетях, на муниципальном и региональном уровнях (Региональный центр наставничества).</p> <p>Публикации о результатах реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации, о лучших наставниках. Размещение информации на сайтах образовательной организации и организаций – партнеров, в СМИ.</p> <p>Фото, видеоотчет, сценарии мероприятий.</p>

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №**

к трудовому договору от «\_\_\_» 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

г. \_\_\_\_\_ «\_\_\_» 20\_\_ г.

в лице \_\_\_\_\_

(полное название образовательной организации)

(должность, фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя организации полностью)

действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной

стороны, и \_\_\_\_\_

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

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее

дополнительное соглашение к трудовому договору от «\_\_\_» 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

(далее – Трудовой договор) о нижеследующем:

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

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

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

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

договором и Трудовым договором). По соглашению сторон объем, условия и срок выполнения конкретных видов дополнительной работы могут изменяться (уточняться) путем оформления

дополнительного соглашения к Трудовому договору.

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

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

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

<p>Работодатель: МБОУ «СОШ №3»</p> <p>ФИО</p>	<p>Адрес: 662060, Россия, Красноярский край, г. Борого, ул. Куйбышева, д.43          Телефон / факс: 8(39157)26258          ИНН: 2444001458</p>
<p>Паспорт: серия №          Выдан Адрес (с индексом):          Телефон:</p>	<p>Директор _____          Н.Г. Пестерева</p>
<p>Работник: _____</p> <p>«_____» _____ 20__ г.</p>	<p>«_____» _____ 20__ г.</p> <p>МП</p>

Экземпляр дополнительного соглашения получен

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
 (дата получения) \_\_\_\_\_  
 (подпись и расшифровка подписи Работника)

Приложение №4  
к приказу 561/1 от 01.12.2022 г

### Согласие работника на дополнительную работу за дополнительную плату

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

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

даю свое согласие на выполнение с «\_\_\_» 20\_\_ г. по «\_\_\_» 20\_\_ г. в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором от «\_\_\_» 20\_\_ г. №\_\_\_ (без освобождения от данной работы), за дополнительную плату в размере \_\_\_\_\_ рублей в месяц, следующим образом:

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

«\_\_\_» 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ (дата оформления согласия) \_\_\_\_\_ (подпись и расшифровка подписи работника)

**Согласие работника на закрепление за ним наставника**

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

даю свое согласие на закрепление за мной с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. по «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. в качестве наставника \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество наставника, занимаемая им должность с названием организации)

в целях осуществления следующих видов наставничества:

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

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_ (дата оформления согласия) \_\_\_\_\_ (подпись и расшифровка подписи работника)