



АДМИНИСТРАЦИЯ МИХАЙЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПРИМОРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18-09. docx

с. Михайловка

№ 1434-м

О создании и организации работы Муниципальной Школы наставничества для педагогов общеобразовательных учреждений Михайловского муниципального округа

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 32 Федерального закона от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», распоряжением Правительства РФ от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года», приказом Министерства образования Приморского края «Об утверждении положений о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» от 11.04.2022 № 384-а, в целях научно-методического сопровождения педагогических работников, повышения качества методического сопровождения молодых педагогов, а также содействия развитию кадрового потенциала муниципальной системы образования, руководствуясь Уставом Михайловского муниципального округа, администрация Михайловского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Создать муниципальную Школу наставничества для педагогов

общеобразовательных учреждений Михайловского муниципального округа.

2. Утвердить Положение о муниципальной школе наставничества для педагогов общеобразовательных учреждений Михайловского муниципального округа (приложение № 1).

3. Утвердить план работы муниципальной Школы наставничества для педагогов общеобразовательных учреждений Михайловского муниципального округа на 2025-2026 учебный год (приложение № 2).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника управления по вопросам образования администрации Михайловского муниципального округа Филатову Ю.Ю.

Глава Михайловского муниципального округа –
глава администрации округа



В.В. Архипов

АММО
УТВЕРЖДЕНО
ВСЛЕДСТВИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ

23 СЕН 2025

ВХОДЯЩИЙ № 3860

Приложение № 1 УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Михайловского муниципального округа
Приморского края
от 18.09.2015 № 1934-ИВ

Положение о муниципальной Школе наставничества для педагогов общеобразовательных учреждений Михайловского муниципального округа

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о муниципальной Школе наставничества (далее – Положение) определяет цели, задачи, содержание и формат работы, а также порядок формирования и организации деятельности муниципальной Школы наставничества (далее – Школы).

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными и правоприменительными актами Российской Федерации и Приморского края, Министерства просвещения РФ, Министерства образования Приморского края, управления по вопросам образования администрации Михайловского муниципального округа.

1.3. Школа – постоянно действующая коммуникативная площадка для взаимодействия наставников, работающих в общеобразовательных учреждениях Михайловского муниципального округа, созданная с целью оказания им методической и практической помощи в осуществлении функций наставничества.

1.4. Школа является формой методической работы, направленной на обеспечение непрерывности повышения квалификации работников муниципальной системы образования Михайловского муниципального округа. Это неформальное или формальное объединение педагогических работников с целью создания условий для методического сопровождения профессионального развития педагогов на основе использования сетевых форм взаимодействия для внедрения механизмов и технологий наставничества в рамках целевой модели наставничества. Школа имеет структурную, Дорожную карту, определяемую целями и задачами данного объединения. Руководство Школой осуществляет куратор, выполняющий организационную деятельность.

II. Основные понятия

2.1. Наставник – педагог, имеющий внутреннюю мотивацию осуществлять функции наставника, обладающий коммуникативной

культурой, высокими профессиональными и нравственными качествами, стабильно высокими показателями в работе, знаниями в области методики преподавания, воспитания, способный передать свой опыт, необходимый и достаточный для овладения педагогической профессией.

2.2. Молодой педагог – специалист, получивший высшее или среднее профессиональное образование, трудоустроившийся в общеобразовательную организацию в течение года после окончания учебного заведения, имеющий возраст до 35 лет и трудовой стаж по профилю педагогической деятельности не более трех лет.

2.3. Педагог, имеющий перерыв в работе:

- специалист, получивший высшее или среднее профессиональное образование, но по каким-либо причинам не приступивший к педагогической деятельности в общеобразовательной организации в течение года после окончания учебного заведения;

- педагогический работник, не осуществивший педагогическую деятельность более одного года по какой-либо причине (длительный отпуск сроком до одного года, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, болезнь, иное).

2.4. Педагог, нуждающийся в наставничестве – педагогический работник общеобразовательной организации, испытывающий потребность в повышении своей профессиональной компетентности, профессиональной адаптации, либо педагог, имеющий низкие результаты своей деятельности по одному или нескольким направлениям.

2.5. Функции наставничества – функции, осуществляемые педагогическим работником с целью профессиональной адаптации педагогов, эффективной помощи в расширении их педагогического кругозора, спектра применяемых методов и приемов работы по различным направлениям на основании выявленных профессиональных дефицитов.

III. Цели и задачи Школы

3.1. Целью муниципальной Школы наставничества является создание единого методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной и региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, обеспечивающего взаимодействие всех структур методической деятельности по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в области образования, а также обеспечивающего функционирование муниципальной системы профессионального развития педагогических работников в части:

- реализации целевой модели наставничества, развития и совершенствования механизмов и инновационных технологий наставничества;

- совершенствования методических, психолого-педагогических, предметных компетенций педагогических работников, в том числе и молодых педагогов;

- построения индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастера педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов;

- проведения профилактики профессионального выгорания педагогов;
- развития кадрового потенциала в образовательных организациях;
- методической поддержки молодых педагогов;

- реализации программ наставничества педагогических работников;

3.2. Задачи:

-выстраивание единой муниципальной системы наставничества педагогических работников;

-развитие сетевого взаимодействия между образовательными организациями для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников;

-разработка различных форм поддержки и сопровождения педагогов;

-создание условий для овладения педагогическими работниками навыками использования современных технологий обучения и воспитания, в том числе цифровых;

-создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность наставнических практик;

-стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм деятельности в муниципальной системе образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

IV. Содержание и формат работы

4.1. Перечень вопросов, рассматриваемых на мероприятиях Школы, определяется на основе актуальных запросов муниципальной системы образования и результатов проводимого мониторинга потребностей и дефицитов в обучении наставников, молодых педагогов и организации обратной связи с ними.

4.2. Деятельность Школы нацелена на развитие дефицитных компетенций лиц, осуществляющих педагогическую деятельность, в том числе в следующих областях:

- управление мотивацией;
- документационное обеспечение наставнической деятельности;
- управление талантами;
- управление личным имиджем;
- управление стрессами, конфликтами и психологические аспекты осуществления наставнической деятельности;
- направления развития и совершенствование технологий наставничества в системе образования, лучшие практики наставничества;
- тайм-менеджмент;
- управление проектами;
- освоение современных педагогических технологий и др.

4.3. К работе Школы могут привлекаться педагоги общеобразовательных учреждений округа, представители организаций-партнеров.

4.4. Формат работы Школы может предусматривать рассмотрение теоретических материалов (лекции, круглые столы и т.д.) и активные формы обучения (мастер-классы, тренинги, экскурсии, практикумы, стажировки и т.д.) по рассматриваемой проблеме и актуальным вопросам наставничества.

4.5. Формат проведения заседаний Школы может быть вариативен: очные мероприятия, заочные, с использованием дистанционных технологий, а также мероприятия на базе различных образовательных организаций или организаций – партнеров, достигших наилучших результатов в работе с наставляемыми лицами.

Приложение № 2
УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
Михайловского муниципального округа
Приморского края
от 18.09.2025 № 1934-мд

План работы («Дорожная карта»)
Муниципальной Школы наставничества
в 2025 – 2026 учебном году

п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка нормативной базы создания муниципальной Школы наставничества	Сентябрь, 2025	Велигор Л.Т.
2.	Разработка и утверждение плана муниципальной школы наставничества	Сентябрь 2025	Велигор Л.Т.
3.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей молодых педагогов (анкетирование, опрос, круглый стол).	Сентябрь-октябрь 2025	Велигор Л.Т. Марьенкова О.А.
4.	Круглый стол «Потрясение в профессии. Профессиональный имидж молодого педагога».	Октябрь, 2025	Велигор Л.Т. Марьенкова О.А.
5.	Адаптация педагогов, приступивших к работе с 1 сентября 2025 г (тренинги, обеспечение методическими пособиями, рекомендации)	Сентябрь-ноябрь	Марьенкова О.А. Наставники ОУ, где молодые педагоги приступили к работе с 1 сентября 2025 года
6.	Практикум Методические требования к современному уроку: - типы и формы урока; - составление плана урока; - представление наставника. -самонализ урока. -составление технологической карты урока	Ноябрь 2025	Марьенкова О.А. Руководители ОМО
7.	Занятие «Снижение проблем адаптации и успешное вхождение в профессиональную деятельность молодого педагога»	Октябрь, 2025	Нуржанова Е.В.

8.	Дискуссия «Грудая ситуация на уроке и ваш выход из нее».	Декабрь 2025	Марьенкова О.А. Руководители ОМО
11.	Классный час как урок взаимопонимания. Методические разработки, предлагаемые молодому учителю: «Тематика бесед с подростками».	Январь-февраль 2026	Марьенкова О.А. Нуржанова Е.В. Руководители ОМО
12.	«Тематика бесед с подростками».		
12.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями. Успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		
12.	Подготовка, организация и участие в муниципальном этапе Регионального конкурса лучших наставнических практик «Формула успеха»	Ноябрь-декабрь 2025	Велигор Л.Т. Марьенкова О.А.
13.	Организация участия молодых специалистов в муниципальном этапе конкурса «Учитель года»	Февраль-март 2026	Руководители ОМО Руководители ОУ
14.	Участие в краевом Форуме муниципальных школ наставничества	По согласованию	Велигор Л.Т. Марьенкова О.А.
15.	Индивидуальное консультирование учителей-молодых специалистов по методике преподавания предмета, воспитательной работе	В течение 2025-2026 уч.г.	Руководители ОМО
16.	Использование цифровой платформы «НАСТАВНИК.РФ»	В течение 2025-2026 уч.г.	Руководители ОУ
17.	Анализ работы за 2025-2026 учебный год	Июль 2026	Велигор Л.Т.