

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ РАКИТЯНСКОГО РАЙОНА**

ПРИКАЗ

29 апреля 2022 г.

№209-11-487

**Об организации наставничества
в Ракитянском районе**

На основании приказа министерства образования Белгородской области от 27 января 2022 года №269 «Об утверждении положения о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Белгородской области, плана мероприятий (дорожной карты), в целях развитие профессиональных компетенций педагогических работников образовательных учреждений Ракитянского района в соответствии с профессиональными стандартами, обеспечения эффективной деятельности по формированию единой муниципальной образовательной политики с учетом тенденций обновления содержания образования и обеспечения его качества, определения приоритетных направлений развития образования Ракитянского района

приказываю:

1. Утвердить Положение о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Ракитянском районе (приложение №1).
2. Утвердить список общеобразовательных учреждений Ракитянского района, внедряющих систему (целевую модель) наставничества (приложение №2).
3. Включить с 1 сентября 2022 года в список общеобразовательных учреждений Ракитянского района, внедряющих систему (целевую модель) наставничества, МОУ «Меловская основная общеобразовательная школа».
4. Утвердить список наставнических пар/групп общеобразовательных учреждений Ракитянского района (приложение №3).
5. Определить муниципальным координатором по внедрению системы (целевой модели) наставничества в Ракитянском районе отдел дошкольного и общего образования МКУ «Центр развития и оценки качества образования» (Назаренко Ж. В.).
6. Руководителям образовательных учреждений:
 - 6.1. ознакомить наставников и педагогических работников, нуждающихся в наставничестве, с настоящим приказом и обеспечить участие педагогов в наставничестве, согласно Положению о наставничестве в Ракитянском районе (приложение 1 к приказу министерства образования Белгородской области №269 от 27 января 2022 г.);
 - 6.2. довести до педагогов наставников и наставляемых региональный

план мероприятий (дорожную карту) по внедрению системы (целевой модели) наставничества в общеобразовательных организациях Белгородской области.

7. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на директора МКУ «Центр развития и оценки качества образования» В. Н. Ткачева.

**Начальник
управления образования
администрации Ракитянского района**



И. Н. Кутоманова



**Положение
о внедрении системы (целевой модели) наставничества
в Ракитянском районе**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Ракитянском районе (далее - Положение) регламентирует деятельность по организации наставничества, определяет направления работы, права, обязанность и ответственность педагогического работника, осуществляющего функции наставника, критерии оценки качества исполнения данных функций, а также права и обязанности педагогического работника, нуждающегося в сопровождении наставника.

1.2. Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставляемый - участник персонализированной программы 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.

1.4. Наставляемый педагог является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

1.5. 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 пяти лет.

1.6. Педагог, имеющий длительный 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 осуществлявший 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).

1.7. Педагог, нуждающийся в наставничестве - педагогический работник общеобразовательной организации, испытывающий потребность в повышении своей профессиональной компетентности, профессиональной адаптации, либо имеющий низкие результаты своей деятельности по одному или нескольким направлениям и занимающий в общеобразовательной организации должность в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в районе, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с

эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В образовательных организациях применяются разнообразные формы наставничества («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент», «педагог - молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

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, обменяться 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.

3. Организация наставничества в Ракитянском районе

3.1. Наставничество на муниципальном уровне предусматривает систематическую индивидуальную или, при необходимости, групповую работу наставника по развитию у педагогов, нуждающихся в наставничестве, необходимых профессиональных компетенций, осуществлению всех видов педагогической деятельности.

3.2. Наставником может быть специалист, соответствующий следующим требованиям:

3.2.1. Квалификационные требования: наличие установленной действующей высшей или первой квалификационной категории по должности.

3.2.2. Соблюдение требований к стажу работы:

- при наличии высшего образования уровня бакалавриата стаж педагогической работы не менее семи лет;

- при наличии высшего образования уровня специалитета, магистратуры стаж педагогической работы не менее пяти лет.

3.3. Педагогические работники, соответствующие требованиям, установленным в пунктах 3.2.1, 3.2.2 данного Положения, являются претендентами на осуществление функций наставника.

3.4. Назначение наставника производится с согласия наставника приказом управления образования администрации Ракитянского района на основании решения ММО заместителей директоров общеобразовательных учреждений Ракитянского района:

- не позднее месяца с момента возникновения потребности у педагогических работников в сопровождении наставника.

Копия приказа направляется в общеобразовательное учреждение для уведомления педагогов.

3.4.МКУ «Центр развития и оценки качества образования»:

1) создает необходимые условия для совместной работы наставника и педагога, нуждающегося в наставничестве (согласование необходимой документации по осуществлению деятельности по наставничеству; согласование расписания посещения занятий с последующим анализом результатов; согласование часов, предназначенных для консультаций с наставником, графика посещения педагога, нуждающегося в наставничестве, посещение отдельных мероприятий, организованных наставником, иное);

2) осуществляет контроль за деятельностью наставника (наличие у наставника необходимой документации; своевременность и качество предоставления наставником отчетной документации; учет мнения педагога, нуждающегося в наставничестве, о качестве деятельности наставника; контроль за реализацией наставником запланированных мероприятий, иное);

3) представляет итоги деятельности наставника на заседании ММО заместителей директоров Ракитянского района;

4) по итогам контроля за деятельностью наставника и качеством его труда дает наставнику рекомендации, принимает решение о его нематериальном Поощрении (награждение грамотами, информирование общественности о достижениях наставника);

5) распространяет положительный опыт наставничества.

3.5. Период осуществления деятельности по наставничеству определяется исходя из целей и задач деятельности наставника в отношении педагога, нуждающегося в наставнике, но не более чем на 1 год.

3.6. Потребность в наставничестве может быть выявлена:

- путем мониторинга профессиональных дефицитов педагогов общеобразовательных учреждений;

на основании рекомендаций аттестационной комиссии; по результатам внутренней и внешней оценки качества образования.

Потребность в наличии у педагога наставника также может носить заявительный характер.

4. Основные направления работы и планирование деятельности наставника

4.1. Основные направления деятельности наставника:

4.1.1. изучение информации о профессиональных дефицитах педагога, нуждающегося в наставничестве, с целью формирования наставником индивидуального плана работы;

4.1.2. оказание педагогу, нуждающемуся в наставничестве, помощи в изучении нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов общеобразовательной организации;

4.1.3. сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве:

- помощь в подготовке к учебным и иным занятиям, мероприятиям;
- посещение его уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий с последующим анализом;

- организация консультаций с наставником, а также необходимыми ему специалистами общеобразовательной организации и (или) иных организаций;

- помощь педагогам в подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации;

4.1.4. контроль за качеством осуществления педагогом, нуждающимся в наставничестве, поставленных задач;

4.1.5. оценка деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве, предоставление необходимых рекомендаций.

4.2. Организация работы по наставничеству осуществляется в соответствии с индивидуальным планом работы наставника с педагогом, нуждающимся в наставничестве (далее - индивидуальный план работы наставника), который согласовывается со специалистами МКУ «Центр развития и оценки качества образования», руководителем общеобразовательного учреждения.

4.3. К документам, регламентирующим деятельность наставника, относятся:

- приказ управления образования администрации Ракитянского района о закреплении наставника за педагогом, нуждающимся в наставничестве;

- локальный нормативный акт управления образования администрации Ракитянского района о наставничестве.

4.4. Наставник должен иметь в наличии индивидуальный план работы педагогического работника, нуждающегося в наставничестве.

5. Права, обязанности и ответственность наставника и педагога, нуждающегося в наставничестве

5.1. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, деятельностью педагога, нуждающегося в наставничестве;
- посещать занятия и (или) мероприятия педагога, нуждающегося в наставничестве;
 - с согласия руководителя общеобразовательной организации привлекать для повышения профессионального уровня педагога, нуждающегося в наставничестве, других педагогических работников общеобразовательной организации;
- вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве;
- принимать участие в процедуре оценки компетенций педагога, нуждающегося в наставничестве;
- ставить перед педагогом, нуждающимся в наставничестве, конкретные задания с определенным сроком их выполнения, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
 - требовать от педагога, нуждающегося в наставничестве, своевременного и качественного исполнения поставленных задач;
- контролировать и корректировать работу педагога, нуждающегося в наставничестве.

5.2. Наставник обязан:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
 - систематически повышать свой профессиональный уровень; соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, уважать честь и достоинство участников образовательных отношений;
- применять педагогически обоснованные формы, методы, технологии, обеспечивающие высокое качество сопровождения педагога, нуждающегося в наставничестве;
- участвовать в разработке и реализации индивидуального плана работы наставника; своевременно и качественно выполнять мероприятия, предусмотренные индивидуальным планом работы наставника, предоставлять специалисту МКУ «Центр сопровождения развития образования» отчеты о его реализации;
- способствовать развитию у педагога, нуждающегося в наставничестве, интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования, освоению новых технологий, форм работы;
- нести ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

5.3. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за ненадлежащее качество и несвоевременность исполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением.

5.4. Педагог, нуждающийся в наставничестве, имеет право:

- участвовать в разработке индивидуального плана работы наставника, вносить предложения о его изменении, участвовать в обсуждении результатов реализации плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью;
 - выбирать формы повышения квалификации, предлагаемые общеобразовательной организацией;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать пояснения;
- вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

5.5. Педагог, нуждающийся в наставничестве обязан:

- знакомиться с приказом о назначении наставника в течение трех рабочих дней с момента издания приказа;
- своевременно и качественно исполнять поставленные перед ним задачи;
- периодически отчитываться перед наставником о результатах своей работы в установленные сроки.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение утверждается приказом управления образования администрации Ракитянского района.

6.2. Все изменения и дополнения в положение вносятся на основании решения муниципального методического объединения заместителей директоров общеобразовательных учреждений Ракитянского района и утверждаются соответствующим приказом.

**Список общеобразовательных учреждений Ракитянского района,
внедряющих систему (целевую модель) наставничества**

№ п/п	Полное наименование общеобразовательной организации (по уставу)	ФИО ответственного за реализацию системы (целевой модели) наставничества в общеобразовательной организации
1	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Бобравская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Осьмакова Ю. В.
2	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Венгеровская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Мариничева И. А.
3	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Нижнепенская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Занфирова Е. М.
4	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Кадуцкая Е. В.
5	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Дмитриевская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Черняева Н. Н.
6	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Солдатская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Бубырев И. Н.
7	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Ракитянская средняя общеобразовательная школа №1» Ракитянского района Белгородской области»	Псарева И. Н.
8	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Ракитянская средняя общеобразовательная школа №2 им. А. И. Цыбулева» Ракитянского района Белгородской области»	Остапенко Л. И.
9	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Ракитянская средняя общеобразовательная школа №3 им. Н. Н. Федутенко» Ракитянского района Белгородской области»	Красюкова О. И.

10	Областное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение «Пролетарская средняя общеобразовательная школа №1» Белгородской области	Грибова Р. Н. (по согласованию)
11	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Пролетарская средняя общеобразовательная школа №2» Ракитянского района Белгородской области»	Полякова О. А.
12	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Вышнепенская основная общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Бондарева Н. И.
13	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Васильевская основная общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Гретченко Т. М.
14	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Зинаидинская основная общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Бутко О. Ю.

Список наставнических пар/групп общеобразовательных учреждений Ракитянского района

№ п/п	Полное наименование общеобразовательной организации (по уставу)	ФИО наставника	ФИО наставляемого педагога	Виды наставничества, выбранные общеобразовательной организацией
1	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Бобравская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Осьмакова Ю. В., заместитель директора (ООО)	Гепалова М. И., учитель начальных классов	Традиционная форма наставничества
		Матвеевко Т. В., заместитель директора по ВР (ООО)	Цуркан Д. Э., учитель физической к-ры	Традиционная форма наставничества
2	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Венгеровская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Дениско Е.А., учитель рус. яз. и литературы (ООО)	Бабынин А. И., учитель технологии	Традиционная форма наставничества
		Данилова Л. М., учитель нач. кл. (НОО)	Мартынова Н. В., учитель начальных классов	Традиционная форма наставничества
3	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Нижнепенская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Занфирова Е. М., заместитель директора (ООО)	Шаповалов И. Н., учитель физической к-ры Боярова В. С., учитель рус. яз. и литературы	Традиционная форма наставничества, ситуационное наставничество
4	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Кузнецова Е. В., учитель нач. кл. (НОО)	Ибрагимова Г. Г., учитель химии	Традиционная форма наставничества, виртуальное наставничество

5	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Дмитриевская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Бабынина Т.И., учитель информатики и математики (ООО)	Ковалев В. А., учитель англ. яз.	Краткосрочное целеполагающее наставничество
		Кисленко Е.В., учитель рус. яз. и литературы (СОШ)	Борзилова Е.Н., учитель начальных классов	Краткосрочное целеполагающее наставничество
6	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Солдатская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Вакуленко В.Г., учитель русского языка и литературы (СОШ)	Рязанов Д. Ю., учитель физической к-ры Алтухова С. А., социальный педагог	Традиционная форма наставничества
7	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Ракитянская средняя общеобразовательная школа №1» Ракитянского района Белгородской области»	Пенская Е. А, учитель химии и биологии (СОО)	Джувалыкова Э. Н., учитель физики Кон О. О., учитель математики	Наставник – консультант
		Масалова Е. Н., учитель ИЗО (ООО)	Лаптева Г. А., учитель нач. кл. Косторная С. Ю., учитель нач. кл. Бутова Т. А., учитель нач. кл.	Наставник – консультант
8	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Ракитянская средняя общеобразовательная школа №2 им. А. И. Цыбулева» Ракитянского района Белгородской области»	Дьячкова А. Н., учитель истории и обществознания (СОО)	Семидоцкая А. И., учитель истории и обществознания Косторная А. А., учитель химии	Наставничество в группе, ситуационное наставничество, традиционная форма наставничества
		Бойко О. Н., учитель рус. яз. и литературы (ООО)	Савчук А. О., учитель рус. яз. и литературы Бороденко Г. А., учитель нач. кл.	Наставничество в группе, ситуационное наставничество, традиционная форма наставничества
9	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Ракитянская средняя общеобразовательная школа №3 им. Н. Н. Федутенко» Ракитянского района Белгородской области»	Бялыницкая С.С., учитель нач. кл. (НОО)	Лапкина В. А., учитель информатики	Традиционная форма наставничества
		Цецорина С. Н., учитель математики (СОО)	Дьячкова О. Ю.	Традиционная форма наставничества

10	Областное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение «Пролетарская средняя общеобразовательная школа №1» Белгородской области	Нерозина Н. В., учитель рус. яз. и литературы (ООО)	Артемьева Е. И., учитель рус. яз. и литературы (ООО) Блинов С. А., учитель физ-ры и ОБЖ	1.Посещение уроков наставляемых, их анализ 2.«Наставник-наставляемый (один на один)» (постоянное взаимодействие в течение определенного периода) 3.Ситуационное наставничество (консультирование по мере необходимости)
		Шевцова Е. П., учитель рус. яз. и литературы (СОО)	Черченко М. А., учитель истории Якименко Е. К., социальный педагог	1.Посещение уроков наставляемых, их анализ 2.«Наставник-наставляемый (один на один)» (постоянное взаимодействие в течение определенного периода) 3.Ситуационное наставничество (консультирование по мере необходимости)
11	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Пролетарская средняя общеобразовательная школа №2» Ракитянского района Белгородской области»	Бочарова О. В., учитель нач. кл. (НОО)	Доронина Т. П., учитель нач. кл.,	Традиционная форма наставничества
		Плотникова В. П., учитель рус. яз. и литературы (ООО)	Абитова А. А., учитель географии и биологии Матвиенко Е. И., учитель биологии	Традиционная форма наставничества
12	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Вышнепенская основная общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Бабынина Н. Г., учитель нач. кл. (НОО)	Дурманов А. Е., учитель физической к-ры Красникова А. И., учитель	Традиционная форма наставничества
13	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Васильевская основная общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Гончаров В. И., учитель информатики и физики (ООО)	Мальцева Ю. С., учитель рус. яз. и литературы	

14	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Зинаидинская основная общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области»	Борченко Т. А., учитель химии и биологии (ООО)	Казарян А. А., учитель географии	Открытое: двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого
----	---	--	--	--