

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ КЕЖЕМСКОГО РАЙОНА»
(МКУ УО Кежемского района)

16.05.2022 года

ПРИКАЗ

№ 47/1-о

г. Кодинск

**Об утверждении Положения
о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников
и обучающихся в образовательных организациях Кежемского района**

На основании приказа министерства образования Красноярского края от 30 ноября 2020 года № 590-11-05 о внедрении Региональной целевой модели наставничества.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить следующие документы:

1.1. Положение о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Кежемского района (приложение 1);

1.2. План мероприятий (дорожную карту) внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Кежемского района (приложение 1).

2. Определить ИМО (информационно методический отдел) муниципальным координатором внедрения целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Кежемского района.

3. Муниципальному координатору организовать работу методическому сопровождение процесса внедрения Целевой модели наставничества в ОУ.

4. Руководителям образовательных организаций организовать работу по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Кежемского района.

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. руководителя



Л.Н. Перетягина

Положение
о муниципальной целевой модели наставничества педагогических
работников и обучающихся в образовательных организациях
Кежемского района

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Муниципальная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Кежемского района (далее – Целевая модель наставничества) разработана на основании 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»;
- Методических рекомендации по внедрению 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;
- 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»;

- Приказа министерства образования Красноярского края от 30 ноября 2020 года № 590-11-05 о внедрении Региональной целевой модели наставничества;
- Закона Красноярского края от 26.06.2014 № 2 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае»;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указа Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204 и от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (редакция от 20 августа 2021 г.).

1.2. Целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных организаций Кежемского района, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – образовательные организации).

1.3. Цель внедрения наставничества: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Кежемского района.

1.4. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способное на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете;
- выявить и распространять лучшие программы и практики наставничества;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовить наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.5. Структура муниципальной Целевой модели наставничества Кежемского района включает:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
- способы стимулирования внедрения Целевой модели наставничества;
- формы наставничества в образовательных организациях;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.6. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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 и личностные 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 (оператор) 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.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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.

1.7. Срок реализации Целевой модели наставничества в Кежемском районе: 2022–2024 гг.

II. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

2.1. Процесс наставничества в образовательных организациях регулируется следующими нормативными документами:

1. Приказ о внедрении системы наставничества;
2. Положение о наставничестве;
3. Акт (приказ) утверждающий Положение;
4. Приказ о назначении куратора;
5. Приказ о закреплении наставнических пар;
6. Программа наставничества и утверждение ее приказом;
7. Формирование и ведение базы наставников и наставляемых;
8. Меры стимулирования наставников/кураторов.

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

- основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, МО);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации.

2.3. Письменное согласие наставника на работу с наставляемым.

2.4. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего 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 и обучающихся 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.

III. СПОСОБЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. 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. В Кежемском районе для популяризации роли наставника и повышения его статуса МКУ УО организует и проводит следующие мероприятия: фестивали, форумы, конференции наставников, конкурсы профессионального мастерства и т.д.

3.5. Лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»»), введенный 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 Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

IV. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

4.1. В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик – ученик»;
- 2) «студент – ученик»;
- 3) «работодатель – ученик».

4.2. Форма наставничества «*ученик – ученик*» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

4.3 Форма наставничества «*студент – ученик*» предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

4.4. Форма наставничества «*работодатель – ученик*» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

4.5. В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «педагог – педагог»,
- 2) «руководитель образовательной организации – педагог»,
- 3) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».

4.6 Форма наставничества «*педагог–педагог*» применяется во всех образовательных организациях общего образования и дополнительного 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:

1) «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.).

2) «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.

3) «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.

4) «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.

4.7. Форма наставничества *«руководитель образовательной организации – педагог»* применима во всех образовательных организациях общего образования и дополнительного образования.

В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

4.8. Форма наставничества *«работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»* (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»). Данная форма наставничества в наибольшей степени применима для общеобразовательных организаций, отчасти – для образовательных организаций систем дополнительного образования.

В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней. Нередки случаи, когда на практику приходит студент – выпускник данной организации с

намерением вернуться в нее уже в качестве дипломированного педагога. В данной ситуации у работодателя появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги.

Формы наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Так же определяются виды наставничества, которые могут использоваться в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4.9. Виды наставничества:

1) *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.

2) *Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

3) *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.

4) *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.

5) *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.

6) *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»).

7) *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.

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

5.1. Целевая модель наставничества в образовательной организации реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

- отрабатывается нормативно-правовая база закрепления системы наставничества 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 Целевой модели наставничества (см. раздел II);
- оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о проведении производственной практики, стажировки;
- обучение наставников, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником 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 и др.);
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады 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 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 отчета о реализации программы сопровождения.

5.6. Результативный этап:

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

VI. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛЬЮ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

6.1. Управление Целевой моделью наставничества в Кежемском районе осуществляется:

- МКУ УО Кежемского района;
- образовательными организациями Кежемского района, осуществляющими реализацию программ наставничества;
- промышленными и иными предприятиями, организациями любой формы собственности, индивидуальными предпринимателями, функционирующими на территории муниципалитета, имеющими или планирующими реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

6.2. Функции МКУ УО Кежемского района:

- 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 муниципалитета;
- организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в образовательных организациях муниципалитета и предоставляет аналитическую справку в Региональный наставнический центр 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 ролевых моделей для обучающихся, 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, городское методическое объединение, городское предметное объединение, стажировочная площадка);

- ведет по установленной форме следующие базы данных муниципалитета: кураторов образовательных организаций; наставников из числа педагогов; наставников из числа предприятий и других организаций; наставников из числа обучающихся;

- осуществляет мониторинг реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Кежемского района;

- выявляет лучшие муниципальные практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайтах образовательных организаций, социальных сетях;

- по запросу регионального координатора системы наставничества в регионе Регионального центра наставничества предоставляет актуальную информацию.

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.

6.5.2. 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

6.5.2.1 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 и обучающихся (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.

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

6.5.3.1. 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;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы 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;
- организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
- 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.

VII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ 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. Организация систематического

мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Основные цели мониторинга: оценка качества реализуемой программы наставничества; оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

7.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, 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) Мониторинг процесса реализации программы наставничества;
- 2) Мониторинг влияния программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации программы наставничества оценивает:

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

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

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

7.6. Управление может организовывать промежуточный мониторинг внедрения или реализации Целевой модели наставничества.

7.7. Показатели реализации Целевой модели наставничества:

№	Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	35	50	70
2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	4	6
3	Доля учителей – молодых специалистов, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	30	50	70
4	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в муниципалитете, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	5	10	15
5	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества,	65	75	85
6	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	65	75	85

**План мероприятий (дорожная карта)
внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся
образовательных организаций Кежемского района**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат, вид документа
1	Нормативно-правовое регулирование внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Кежемского района			
1.1	Издание распорядительного акта о внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Кежемского района (далее МЦМН)	Май 2022 г.	МКУ УО Кежемского района	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Кежемского района
1.2	Утверждение Положения о МЦМН	Май 2022 г.	МКУ УО Кежемского района	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Кежемского района, Положение
1.3	Утверждение муниципальной дорожной карты внедрения МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Кежемского района	Май 2022 г.	МКУ УО Кежемского района	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Кежемского района, муниципальная дорожная карта

1.4	Утверждение пакета нормативных актов по внедрению МЦМН педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях Кежемского района	Май 2022 г.	МКУ УО Кежемского района	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Кежемского района, пакет нормативных актов
1.5	Разработка и утверждение распорядительных актов образовательных организаций о внедрении МЦМН в образовательной организации	Август-сентябрь 2022 г.	ОО	Утвержденные распорядительные акты
1.6	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в ОО	Август-сентябрь 2022 г.	ОО	Приказы о назначении кураторов в ОО
1.7	Разработка «Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации», Дорожной карты, Программы наставничества	До 30.09. 2022 г	ОО	Положения и дорожные карты в ОО.
1.5	Согласование «Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации», Дорожной карты, Программы наставничества.	До 10.10.2022г.	Экспертный совет при МКУ УО Кежемского района	Приказ Управления об утверждении «Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации», Дорожной карты, Программы наставничества
2	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения Целевой модели наставничества			

2.1	Проведение семинаров для участников внедрения Целевой модели наставничества	По отдельному графику	ИМО, ОО	Проведение семинаров
2.2	Подготовка статей для публикаций (сайты УО, ОО)	Январь 2023 г.	ИМО, ОО	Статья
2.3	Разработка методического пособия (электронный сборник) "Наставничество – путь от цели к результату"	Декабрь 2023 г.	ИМО, ОО	Методическое пособие
2.4	Формирование и актуализация муниципальной базы кураторов внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях (далее – кураторы внедрения Целевой модели наставничества)	В течение всего периода реализации Целевой модели наставничества	ИМО, ОО	Муниципальная база кураторов
2.5	Формирование единой муниципальной базы наставников и единой муниципальной базы программ наставничества	В течение всего периода реализации целевой модели наставничества	ИМО, ОО	Актуальный муниципальный реестр наставников и программ наставничества, имеющих положительный опыт работы/реализации
2.6	Популяризация Целевой модели наставничества через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций – участников Целевой модели наставничества	В течение всего периода реализации Целевой модели наставничества	ИМО, ОО	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией

4	Внедрение Целевой модели наставничества в образовательных организациях			
4.1	Формирование базы наставляемых в 2022–2023 уч.г.	До 10.10. 2022 г.	ОО	База наставляемых с перечнем запросов
4.2	Формирование базы наставников в 2022–2023 уч. г. (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным перечнем запросов)	До 10.10. 2022 г.	ОО	База наставников с перечнем компетенций
4.3	Обучение наставников	По отдельному плану	ИМО, ОО	Проведенные методические семинары и др. по запросам наставников
4.4	Формирование наставнических пар или групп	В течение года	ОО	Приказ о закреплении наставнических пар
4.5	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории.	В соответствии с сороками реализации программ наставничества	ОО	Реализация программ наставничества
5	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов			
5.1	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах образовательных организаций	До 01.11.2022 г.	ИМО, ОО	Поддержка программ наставничества посредством интернет-сайтов и сообществ
5.2	Организация и проведение для	Сентябрь - октябрь	ИМО	Проведение тематических

	молодых специалистов тематических встреч с педагогами-наставниками	2022 г.		встреч, листы регистрации
5.3	Публикация лучших практик наставничества на официальном сайте МКУ УО Кежемского района в разделе «Целевая модель наставничества»	В течение года	ИМО	Размещение материалов на сайте
6	Мониторинг и оценка результатов внедрения Целевой модели наставничества			
6.1	Внесение в формы федерального статистического наблюдения (далее – формы ФСН) данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Минпросвещения России	В соответствии со сроками, устанавливаемыми Минпросвещения России	Кураторы внедрения целевой модели наставничества (ИМО, ОО)	Внесены данные в формы ФСН
6.2	Организация персонифицированного учета наставников и наставляемых	В течение года	Кураторы внедрения целевой модели наставничества (ИМО, ОО)	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
6.3	Проведение внутреннего мониторинга образовательных организаций по реализации и эффективности программ наставничества	Март 2023 г.	Кураторы внедрения целевой модели наставничества (ИМО, ОО)	Аналитические данные предоставляются кураторами муниципальным координаторам (операторам) внедрения Целевой модели наставничества
6.4	Проведение Муниципального мониторинга состояния внедрения	Апрель 2032г.	Кураторы внедрения целевой модели	Аналитические данные предоставляются кураторами

	и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Кежемского района		наставничества (ИМО, ОО)	муниципальным координаторам (операторам) внедрения Целевой модели наставничества
6.5	Анализ результатов муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Кежемского района	Апрель 2023 г.	ИМО	Аналитическая справка

