

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение - средняя
общеобразовательная школа № 8 п.Крутобережный**
346679, п.Крутобережный, ул. Мира, д.27, Мартыновский р/н, Ростовская обл.
телефон/факс 8(86395)23-4-75, E-mail: soch8mart@donpac.ru

ПРИКАЗ

«23» мая 2022 г

№ 144

п.Крутобережный

**О внедрении целевой модели наставничества
педагогических работников МБОУ — СОШ № 8 п.Крутобережный**

На основании Постановления Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022г. № 7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций», приказа Отдела образования Администрации Мартыновского района «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Мартыновского района» № 134 от 20.05.2022г. ,

Приказываю:

1. Внедрить (целевую модель) наставничества педагогических работников МБОУ-СОШ № 8 п.Крутобережный.
2. Утвердить Положение о муниципальной системе (целевой модели) наставничестве педагогических работников МБОУ-СОШ № 8 п.Крутобережный, согласно приложению № 1.
3. Утвердить программу (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ-СОШ № 8 п.Крутобережный, согласно приложению № 2.
4. Утвердить Дорожную карту реализации (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ-СОШ № 8 п.Крутобережный, согласно приложению №3.
5. Заместителя директора по учебно-воспитательной работе Мамчур Е.А. назначить куратором внедрения целевой модели наставничества педагогических работников образовательной организации.
6. Куратору Мамчур Е.А.:
 - 6.1. обеспечить реализацию целевой модели наставничества педагогических работников образовательной организации;

6.2. разработать Положения о системе наставничества педагогических работников в соответствии с методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательной организации в срок до 01.06.2022г.;

6.3. разработать Дорожные карты (планы мероприятий) по реализации Положений о системе наставничества в соответствии с методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательной организации в срок до 01.06.2022г.;

6.4. сформировать базу данных наставников образовательного учреждения;

6.5. обеспечить контроль по реализации целевой модели наставничества педагогических работников МБОУ- СОШ № 8 п.Крутобережный;

6.6. обеспечить информационную поддержку целевой модели наставничества педагогических работников МБОУ- СОШ № 8 п.Крутобережный;

7. Ответственному за сайт Пикаловой Е.Ю. создать разделы «Наставничество» и разместить информацию на сайтах образовательных учреждений.

8. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы

Синюк И.П.

С приказом ознакомлены

Мамчур Е.А.

Пикалова Е.Ю.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МБОУ — СОШ № 8 п.Крутобережный**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Муниципальная целевая модель наставничества педагогических работников МБОУ - СОШ № 8 п.Крутобережный (далее – Целевая модель наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

-Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

-Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

-методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях разработанных в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273;

-Постановления Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 г. №7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций», Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

- Целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных организаций МБОУ - СОШ № 8 п.Крутобережный, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – образовательные организации).

- Цель внедрения наставничества: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания

условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

- Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

- Структура Целевой модели наставничества включает:

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

- 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.

- Начало реализации Целевой модели наставничества в МБОУ - СОШ № 8 п.Крутобережный 2022 год

НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Процесс наставничества в образовательных организациях регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; дополнительным соглашением к трудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

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, ШМО);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации.

Письменное согласие наставника на работу наставником.

Письменное согласие наставляемого.

Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников в образовательной организации).

Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального и муниципального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

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.

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». 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».

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

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».

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:

- 2.1 «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.);
- 2.2 «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;

2.3 «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;

2.4 «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.

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».

Форма наставничества *«работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»*. 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.

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.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

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

Подготовительный этап:

- администрацией образовательной организации 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, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

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.).

Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

Рефлексивно-аналитический этап:

оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);

- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личного развития.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛЬЮ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Управление Целевой моделью наставничества в МБОУ - СОШ № 8
п. Крутобережный :

- Отделом образования Администрации Мартыновского района;
- Образовательными организациями Мартыновского района, осуществляющими реализацию программ наставничества;
- Предприятиями, организациями любой формы собственности, индивидуальными предпринимателями, функционирующими на территории муниципалитета, имеющими или планирующими реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Функции отдела образования Администрации Мартыновского 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.

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 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 (районные методические объединения);
- ведет по установленной форме следующие базы данных муниципалитета: кураторов образовательных организаций; наставников из числа педагогов; наставников из числа предприятий и других организаций;
- осуществляет мониторинг реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях муниципалитета;
- выявляет лучшие муниципальные практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайтах образовательных организаций, социальных сетях.

Функции образовательных организаций, осуществляющие внедрение Целевой модели наставничества:

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения системы наставничества педагогических работников 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 персонафицированный учет (создают базы), 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.

Школьное методическое объединение (ШМО) /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 ШМО/совета наставников может быть наделен: школьный методический совет, научно-методический совет либо иной общественный профессиональный орган, в состав которого включаются педагоги-наставники.

Функции ШМО при реализации Целевой модели наставничества:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогов (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов (по мере необходимости);
- помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, 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 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 образовательной организации.

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

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;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает 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.

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации программ наставничества – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и / или отдельных ее элементах.

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.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;

Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

Мониторинг процесса реализации персонализированной 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.

Мониторинг влияния персонализированной 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, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

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

7.2 Показатели реализации Целевой модели наставничества:

№	Наименование показателя	2022	2023	2024
---	-------------------------	------	------	------

		г.	г.	г.
1	Доля учителей – молодых специалистов, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	30	50	70
2	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в муниципалитете, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	10	20	30
3	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества,	65	75	85
4	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	65	75	85

**Программа (целевой модели) наставничества педагогических работников
МБОУ - СОШ № 8 п.Крутобережный**

1. Общие положения

Целевая программа наставничества «Вместе к успеху» разработана в соответствии с:

- Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;
- Методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
- Методические рекомендации разработаны в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;
- Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14.05.2010);
- Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Рг;
- Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446;

- Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 04.09.2020 № 712;

-Целевой программой наставничество в Ростовской области «Вместе к успеху», разработанной кафедрой педагогики ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО г.Ростов-на-Дону ,2022г.

2. Актуальность внедрения целевой программы наставничества

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне.

Так, в Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утверждена Президентом Российской Федерации 03.04.2010 № Пр-827) идет речь о важности наставничества: «Основное внимание должно быть уделено повышению профессионального мастерства учителей и наставников, обеспечению высококачественного содержания образовательных программ, внедрению современных средств обучения».

Наряду с этим, ведущая роль наставничества отведена реализации национального проекта «Образование» (утвержден в 2018 году). В рамках реализации региональных проектов планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70 % обучающихся и 70 % педагогических работников общеобразовательных организаций.

В качестве концептуального обоснования внедрения целевой программы наставничества в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;
- программа наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Актуальность внедрения целевой программы наставничества также объясняется возможностью и необходимостью охвата всей территории Азовского района,

вовлечение обучающихся, молодых педагогов, работодателей в различные формы программ наставничества на регулярной основе.

3. Цели и задачи внедрения целевой программы наставничества

Цель внедрения целевой программы наставничества в МБОУ - СОШ № 8 п. Крутобережный : максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории МБОУ - СОШ № 8 п. Крутобережный .

Задачи внедрения целевой программы наставничества:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и развития индивидуальной образовательной траектории;
- сопровождение психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание условия для самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся осознанному выбору будущей профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- формирование социального лифта для каждого посредством конкурсов, дающих гражданам возможности для профессионального и карьерного роста;

- повышение методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований, широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- увеличение числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

4. Общие принципы внедрения целевой модели наставничества

Внедрение целевой программы наставничества в системе образования МБОУ - СОШ № 8 п. Крутобережный с учетом российского законодательства, социально-экономических и других, наиболее эффективных условий, с опорой на следующие принципы:

- научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);
- системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- обеспечения суверенных прав личности (предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- аксиологичности (подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей);
- продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») (предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы

максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут препятствовать интересам наставляемого);

- личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
- равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми и имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

5. Этапы и модели реализации целевой программы наставничества в МБОУ - СОШ № 8 п.Крутобережный .

Для успешного внедрения программы наставничества в МБОУ - СОШ № 8 п.Крутобережный определены ее участники, обозначены их взаимодействие и коммуникации. Реализация программы наставничества будет ориентирована на достижение результатов региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Школа молодого учителя», «Учитель будущего».

Функционал в рамках внедрения целевой модели наставничества:

I этап – констатирующий этап. Анализ современного состояния исследуемой проблемы в педагогической теории и практике, разработка концептуальных основ региональной системы становления и развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, анализ зарубежного, отечественного и регионального опыта наставнической деятельности в системе образования, разработка компетентностной модели современного наставника и локальной нормативной базы.

Методы: анкетирование, опрос, «круглый стол».

II этап – основной этап. Апробация модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, научно-методическое обеспечение процесса. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой программы наставничества.

Методы: сбор статистической информации, «круглые столы», опрос, анкетирование, обучение через интернет-ресурсы.

III этап – контрольный этап. Анализ результатов внедрения модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, компетентностной модели современного наставника, содержания учебно-методического обеспечения. Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в муниципальных и общеобразовательных организациях Ростовской области.

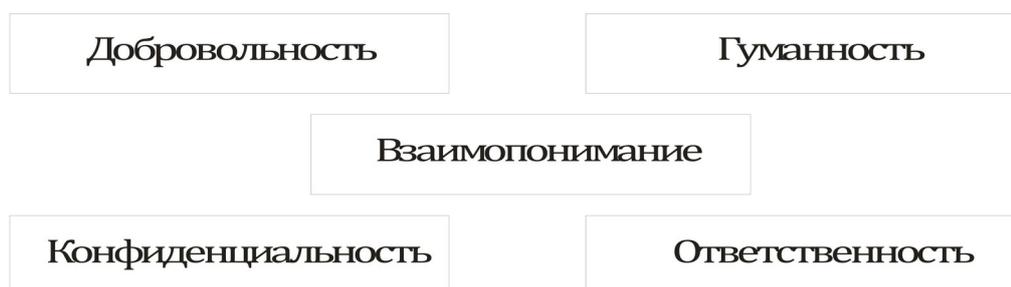
Методы: статистическая обработка данных, опрос, анкетирование, мониторинг.

IV этап – обобщающий. Создание методических материалов в целях тиражирования опыта. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Ростовской области.

Методы: публикация результатов в СМИ, трансляция на конференциях и семинарах.

Модели форм наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

Принципы наставничества



6. Направления деятельности, обеспечивающие реализацию целевой программы наставничества в соответствии с уровнем структуры управления

Уровни структуры	Направления деятельности
Отдел образования Администрации Мартыновского района	1. Осуществляют координацию и внедрение целевой программы наставничества Мартыновского района. 2. Обеспечивают реализацию мероприятий по внедрению целевой программы наставничества Мартыновского района. 3. Обеспечивают развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций,

	<p>осуществляющих деятельность по реализации региональной программы наставничества.</p> <p>4. Разрабатывают «Методические рекомендации по внедрению программы наставничества для общеобразовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Мартыновском районе».</p> <p>5. Реализуют меры по обеспечению доступности программы наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ); - одаренных и талантливых; - попавших в трудную жизненную ситуацию; - из малоимущих семей, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей); - развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.). <p>6. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций педагогов как основы успешной, самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда)</p>
<p>Отдел образования Администрации Мартыновского района</p>	<p>Отдел образования Администрации Мартыновского района</p>
<p>Отдел образования Администрации Мартыновского района</p>	<p>1. Назначают лицо, ответственное за внедрение целевой программы наставничества в образовательной организации (куратора).</p> <p>2. Обеспечивают:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализацию региональной модели наставничества; - ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников согласно целевой программе наставничества; - участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Мартыновского района и Ростовской области, организовав представление образовательной организацией данных по результатам мониторинга в ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО;

	<ul style="list-style-type: none"> - помощь в повышении уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой программы наставничества, в формате непрерывного образования; - привлечение к реализации программ наставничества организаций, осуществляющих деятельность в Ростовской области, обеспечив участие работников организаций в качестве наставников; - реализацию системы поощрений наставников; - распространение лучших практик и примеров наставничества; - информирование предполагаемых участников-партнеров о возможностях программы наставничества и вариантах их участия; - психологическое сопровождение наставляемых
--	--

7. Планируемые результаты реализации программы наставничества

1. Результатом реализации целевой программы наставничества будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательной организации, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона всех участников программы;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- изучение успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- выявление числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Определение конкретных задач, которые необходимо решить с помощью программы наставничества, остается за администрацией образовательной организации, исходя из особенностей образовательной организации и района.

4. У обучающихся, вовлеченных в программу наставничества, ожидается решение следующих проблем:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;

- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

5. Отдельным блоком можно выделить решение проблем детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных организациях с привлечением обычных учеников. Трудно подобрать наставника для ребенка с ОВЗ. Большую роль в этом вопросе играет не только наличие соответствующих дипломов об образовании, достижений в данном профессиональном поле, но и личностная, мотивационная готовность взрослого человека оказать помощь ребенку с особыми образовательными потребностями. Наставники должны подойти осознанно к работе с данной категорией обучающихся, быть готовыми к сложным ситуациям взаимодействия как с самим ребенком, так и с его окружением.

6. Основные проблемы, которые будут решены при реализации программы наставничества в образовательной организации региона:

- невключенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом;
- психолого-педагогическая работа по воспитанию качеств, необходимых для овладения той или иной профессией.

7. Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества.

8. С помощью внедрения наставничества в образовательные организации можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов. Таким образом, могут сформироваться устойчивые способы взаимодействия между системами и поколениями, чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

8. Мониторинг и оценка результатов реализации целевой программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и ее отдельных элементов.

Организация систематического мониторинга программы дает возможность четко представлять, как проходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества отражает два основных этапа:

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста, динамика образовательных результатов.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выявить ее сильные и слабые стороны, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Завершение программы наставничества

Организовать сбор обратной связи наставляемых, наставников и кураторов для мониторинга эффективности программы

Оформить отчеты о результатах внедрения программы наставничества

Сформировать долгосрочную базу наставников в общеобразовательных организациях региона

Организовать и провести ежегодный конкурс на лучшего наставника

Создать муниципальный и региональный банк лучших программ и практик наставничества

Дорожная карта реализации (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ - СОШ № 8 п. Крутобережный

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат, вид документа
1	Нормативно-правовое регулирование внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников образовательной организации			
1.1	Издание распорядительного акта о внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Мартыновского района	декабрь 2022 г.	Отдел образования администрации Мартыновского района	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников
1.2	Утверждение Положения о МЦМН	декабрь 2022 г.	Отдел образования администрации Мартыновского района	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников в образовательных организациях, Положение
1.3	Утверждение муниципальной дорожной карты внедрения МЦМН педагогических работников образовательных организациях	декабрь 2022 г.	Отдел образования администрации Мартыновского района	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников в образовательных организациях, муниципальная дорожная карта
1.4	Утверждение пакета нормативных актов по внедрению МЦМН Педагогических работников муниципальных образовательных организациях	декабрь 2022 г.	Отдел образования администрации Мартыновского района	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников образовательных организациях, пакет нормативных актов
1.5	Разработка и	декабрь 2022 г.	Директор	Утвержденные

	утверждение распорядительных актов образовательных организаций о внедрении ЦМН в образовательной организации			распорядительные акты
1.6	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в МБОУ - СОШ № 8 п. Крутобережный	декабрь 2022 г.	Директор	Приказы о назначении кураторов в ОО
1.7	Разработка «Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организации», Дорожной карты	декабрь 2022 г.	Директор	Пакет положения и дорожные карты в ОО.
2	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная просветительская поддержка участников внедрения Целевой модели наставничества			
2.1	Проведение семинаров для участников внедрения Целевой модели наставничества	По отдельному графику	Отдел образования администрации Мартыновского района	Проведение семинаров
2.2	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	Отдел образования администрации Мартыновского района	Муниципальная база кураторов
2.3	Формирование единой муниципальной базы наставников и единой муниципальной базы программ наставничества	В течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Отдел образования администрации Мартыновского района	Актуальный муниципальный реестр наставников и программ наставничества, имеющих

				положительный опыт работы/реализации
2.4	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	Отдел образования администрации Мартыновского района	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией с применением единого брендинга
3	Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий			
3.1	Разработка муниципальной программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества	январь 2023 г.	Отдел образования администрации Мартыновского района	Муниципальная программа повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества
3.2	Реализация муниципальной программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества	В соответствии с дорожной картой	Отдел образования администрации Мартыновского района	Реализация дорожной карты муниципальной программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества
4	Внедрение Целевой модели наставничества в образовательных организациях			
4.1	Формирование базы	декабрь 2022 г.	Директор,	База наставляемых с

	наставляемых в 2022–2023 уч.г.		Зам.директора по УВР	перечнем запросов
4.2	Формирование базы наставников в 2022–2023 уч. г. (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным перечнем запросов)	декабрь 2022 г. Директор, Зам.директора по УВР	Директор, Зам.директора по УВР	База наставником с перечнем компетенций
4.3	Обучение наставников	по отдельному плану	Отдел образования администрации Мартыновского района, директор	Проведенные методические семинары и др. по запросам наставников
4.4	Формирование наставнических пар или групп	в течение года	Директор, Зам.директора по УВР	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	Директор, Зам.директора по УВР	Реализация программ наставничества
5	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм педагогов и молодых специалистов			
5.1	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах образовательных организаций	декабрь 2022 г.	Ответственный за сайт	Поддержка программ наставничества посредством интернет-сайтов и сообществ
5.2	Организация и проведение для молодых специалистов в рамках деятельности РМО тематических встреч с педагогами-наставниками	по отдельному плану	Директор, Зам.директора по УВР	Проведение тематических встреч, листы регистрации
5.3	Публикация лучших	в течение	Ответственный	Размещение

	практик наставничества на официальном сайте Центра в разделе «Целевая модель наставничества»	всего периода	за сайт	материалов на сайтах
6	Мониторинг и оценка результатов внедрения Целевой модели наставничества			
6.1	Организация персонифицированного учета наставников и наставляемых	сентябрь — декабрь 2022 г.	Отдел образования администрации Мартыновского района, куратор -Зам.директора по УВР	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности в различные формы наставничества
6.2	Проведение внутреннего мониторинга образовательных организаций по реализации и эффективности программ наставничества	декабрь 2022 г.	Отдел образования администрации Мартыновского района, куратор -Зам.директора по УВР	Аналитические данные предоставляются кураторами муниципальным координаторам (операторам) внедрения Целевой модели наставничества
6.4	Проведение Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях	декабрь 2022 г.	Отдел образования администрации Мартыновского района, куратор -Зам.директора по УВР	Аналитические данные предоставляются кураторами муниципальным координаторам (операторам) внедрения Целевой модели наставничества
6.5	Анализ результатов Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях	декабрь 2022 г. Директор, Зам.директора по УВР	Директор, Зам.директора по УВР	Аналитическая справка