

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ ГЛАЗОВСКИЙ РАЙОН
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

**«УДМУРТ ЭЛЬКУНЫСЬ ГЛАЗ ЁРОС МУНИЦИПАЛ ОКРУГ»
МУНИЦИПАЛ КЫЛДЫТЭТ АДМИНИСТРАЦИЫСЬ
ДЫШЕТОНЪЯ КИВАЛТОННИ**

П Р И К А З

25 февраля 2022 года

№ 17.1-од

город Глазов

**Об организации работы по внедрению
Региональной целевой модели
наставничества педагогических работников
и обучающихся в образовательных организациях
Глазовского района**

На основании 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», приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республике», приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», достижения показателей национального проекта «Образование», регионального проекта «Успех каждого ребенка», с целью внедрения Региональной целевой модели наставничества,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить следующие документы:

- Положение о Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Глазовского района;
- План мероприятий (дорожную карту) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Глазовского района на 2022 год.

2. Муниципальному учреждению «Центр комплексного обеспечения образования муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» (далее – МУ «ЦКО Глазовского района»):

- организовать районное методическое объединение педагогов-наставников;
- создать экспертный совет по рассмотрению и утверждению «Положений о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», «Положений о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» и программ наставничества муниципальных образовательных организаций.

3. Руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики»:

- разработать на основе Муниципальной целевой модели наставничества «Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», «Положение о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» в срок до 1 марта 2022 года;

- разработать и утвердить мероприятия (дорожную карту) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации в срок до 1 марта 2022 года;

- назначить куратора внедрения и реализации Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации в срок до 1 марта 2022 года;

- согласовать разработанную дорожную карту с Управлением образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» в срок до 15 марта 2022 года.

- представить данные в Региональный наставнический центр по запрашиваемым формам мониторинга эффективности программ наставничества по требованию.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник

В.И. Корякин

УТВЕРЖДЕНО
Приказом УО Глазовского района
от 25.02.2022 г. № 17.1-од

ПОЛОЖЕНИЕ
О МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
ГЛАЗОВСКОГО РАЙОНА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Муниципальная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Глазовского 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»;
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республики»;
- Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
- Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8);
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»

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

1.2.1. Начальные школы-детские сады могут использовать в работе Целевую модель наставничества на принципах добровольности.

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, проживающих на территории Глазовского района.

1.4. 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 регионе;

- 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.

1.5. Структура Целевой модели наставничества:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях Глазовского района;
- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества в Удмуртской Республике;
- формы наставничества в образовательных организациях Глазовского района;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Глазовского района;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Глазовского района;
- 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 Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики».

Методическое объединение/совет наставников – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации либо разных образовательных организаций 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.

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

II. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ГЛАЗОВСКОГО РАЙОНА

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

- приказом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации,
- письменным согласием наставника на работу наставником,

- письменным согласием наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого),
- дополнительным соглашением к трудовому договору наставника,
- приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации),
- приказом «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества обучающихся в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации),
- приказами о закреплении наставнических пар/групп.

2.2. Рекомендуется заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями, с АОУ ДПО УР ИРО.

III. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

3.2. 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 уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.3. 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 Удмуртской Республике для популяризации роли наставника и повышения его статуса Министерство образования и науки УР и АОУ ДПО УР ИРО ежегодно организуют и проводят следующие мероприятия: фестивали, форумы, конференции наставников, конкурсы профессионального мастерства и т.д. Наставники Глазовского района имеют возможность принять участие в данных мероприятиях.

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 ГЛАЗОВСКОГО РАЙОНА

4.1. Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик – ученик»;
- 2) «учитель – учитель/педагог – педагог»;
- 3) «студент – ученик»;
- 4) «работодатель – ученик»;
- 5) «педагог – обучающийся».

4.2.1. **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.

4.2.2. Форма наставничества «ученик – ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

4.2.3. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

4.2.4. Задачи реализации формы наставничества «ученик – ученик»:

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

4.2.5. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик»:

- «успевающий – неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);
- «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- «равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

4.2.6. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов;
- в организациях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником.

4.3.1. **Форма наставничества «учитель – учитель/педагог – педагог»** предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

4.3.2. Цель: сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на

квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

4.3.3. Задачи реализации формы наставничества «учитель – учитель/педагог – педагог»:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

4.3.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель/педагог – педагог»:

- «опытный педагог – молодой специалист» (вариант поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков);
- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» (психологическая и личностная поддержка педагога, который имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора);
- «педагог-новатор – консервативный педагог» (педагог, склонный к нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями);
- «опытный предметник – неопытный предметник» (опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету).

4.3.5. Формами и методами организации работы с педагогами могут быть беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях и др.

4.3.6. Форма наставничества «учитель – учитель/педагог – педагог» может осуществляться в сетевой форме за счёт привлечения к наставничеству наиболее опытных, эффективных, авторитетных педагогических и руководящих работников вне зависимости от основного места работы наставника и наставляемого через взаимодействие в рамках районных методических комиссий, клубов.

4.4.1. **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.

4.4.2. Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

4.4.3. Задачи реализации формы «студент – ученик»:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ – студенческого и школьного.

4.4.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик»:

- «успевающий – неуспевающий» (поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины);
- «лидер – равнодушный» (психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество);
- «равный – другому» (обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность);
- «куратор – автор проекта» (совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским). Наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал).

4.4.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории);
- в организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

4.5.1. **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.

4.5.2. Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

4.5.3. Задачи внедрения формы наставничества «работодатель – ученик»:

- раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала;
- повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

4.5.4. Вариации ролевых моделей формы наставничества «работодатель – ученик»:

- «активный профессионал – равнодушный потребитель» (мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков; стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории);
- «коллега – молодой коллега» (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора);
- «работодатель – будущий сотрудник» (профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства).

4.5.5. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной, проектной деятельности:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и

компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки;

- в организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

4.6.1. **Форма наставничества «педагог - обучающийся»** предполагает взаимодействие педагога и обучающегося, при котором педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

4.4.2. Цель: улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

4.4.3. Задачи реализации формы «педагог - обучающийся»:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;

- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

4.4.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог - обучающийся»:

- «успевающий – неуспевающий» (поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины);

- «лидер – равнодушный» (психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество);

- «равный – другому» (обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность);

- «куратор – автор проекта» (совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским). Наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал).

4.4.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории);

- в организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ГЛАЗОВСКОГО РАЙОНА

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

5.2. 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);

- 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.

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 (тьютором) индивидуальной образовательной программы/ маршрута/ траектории наставляемого.

5.5. 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.

5.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- 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 ГЛАЗОВСКОГО РАЙОНА

6.1. Управление Целевой моделью наставничества в Глазовском районе осуществляется:

- Управлением образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики»;
- Муниципальным учреждением «Центр комплексного обеспечения образования муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики»;
- образовательными организациями Глазовского района, осуществляющими реализацию программ наставничества;
- промышленными и иные предприятиями, организациями любой формы собственности, индивидуальными предпринимателями, функционирующими на территории региона, имеющими или планирующими реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

6.2. Функции Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» при внедрении Целевой модели наставничества на территории Глазовского района:

- организует внедрение Целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам муниципальных образований Глазовского района (далее – муниципальные

образовательные организации), исходя из планируемых результатов внедрения Целевой модели наставничества;

- назначает муниципального координатора (оператора) наставнических программ;
- координирует и согласовывает разработку внедрения дорожных карт в образовательных организациях, осуществляющих внедрение Целевой модели;
- контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях;
- организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в образовательных организациях муниципалитета и предоставляет аналитическую справку в Региональный наставнический центр по требованию.

6.3. Функции Муниципального учреждения «Центр комплексного обеспечения образования муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» при внедрении Целевой модели наставничества на территории Глазовского района:

- создает районное методическое объединение педагогов-наставников;
- организует экспертизу положений и программ наставничества образовательных организаций муниципалитета;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
- 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;
- выявляет лучшие муниципальные практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайте Сообщества педагогов Удмуртской Республики, на сайтах образовательных организаций, социальных сетях;
- обеспечивает достижение целевых показателей результатов внедрения Целевой модели наставничества.

6.4.1. Функции образовательных организаций, осуществляющие внедрение Целевой модели наставничества:

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения Целевой модели;
- 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 персонализированный 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.

6.4.2. 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.

6.4.2.1 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.

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

6.4.3.1. 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;
- организует 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) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- 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.

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 персонализированной программы наставничества; 2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. 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.

7.5. 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 школы;
- 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. Показатели реализации Целевой модели наставничества в Глазовском районе:

| № | Наименование показателя | 2022 г. | 2023 г. | 2024 г. |
|---|--|------------|------------|------------|
| 1 | Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, обучающихся в образовательных организациях Глазовского района, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % | 35 | 50 | 70 |
| 2 | Доля детей и подростков в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, обучающихся в образовательных организациях Глазовского района, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % | 2 | 6 | 10 |
| 3 | Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % | 30 | 50 | 70 |
| 4 | Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Удмуртской Республике, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % | 10 | 20 | 30 |
| 5 | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, | 65 | 75 | 85 |
| 6 | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % | 65 | 75 | 85 |

УТВЕРЖДЕНО
Приказом УО Глазовского района
от 25.02.2022 г. № 17.1-од

**План мероприятий (дорожная карта)
внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных
организаций Глазовского района на 2022 год.**

| № п/п | Наименование мероприятий | Срок реализации | Ответственный исполнитель | Результат, вид документа |
|----------|---|---------------------|---------------------------|--|
| 1 | Нормативно-правовое регулирование внедрения Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики | | | |
| 1.1 | Информирование общеобразовательные организации (далее - ОО) о внедрении Целевой модели наставничеств | Февраль 2022 г. | УО Глазовского района | Информационное письмо УО Глазовского района |
| 1.2 | Утверждение Положения о Муниципальной целевой модели наставничества | Февраль 2022 г. | УО Глазовского района | Положение о Целевой модели |
| 1.3 | Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в ОО Глазовского района | до 1 марта 2022 г. | УО Глазовского района, ОО | Приказы о назначении кураторов в ОО |
| 1.4 | Разработка «Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», «Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» и дорожных карт | до 1 марта 2022 г. | УО Глазовского района, ОО | Пакет положения и дорожные карты в ОО. |
| 1.5 | Согласование дорожных карт по внедрению целевой модели наставничества, разработанных ОО | до 15 марта 2022 г. | УО Глазовского района, ОО | Согласование, формирование муниципальных дорожных карт |
| 1.6 | Разработка и утверждение | до 25 марта 2022 г. | УО Глазовского | Утвержденные распорядительные |

| | | | | |
|----------|---|--|---------------------------------|--|
| | распорядительных актов образовательных организаций о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации. | | района, ОО | акты |
| 2 | Внедрение Целевой модели наставничества в образовательных организациях Глазовского района | | | |
| 2.1 | Формирование базы наставляемых в 2022–2023 уч. г. | до 28 марта 2022 г. | ОО | База наставляемых с перечнем запросов |
| 2.2 | Формирование базы наставников в 2022–2023 уч. г. (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным перечнем запросов) | до 04 апреля 2022 г. | ОО | База наставников с перечнем компетенций |
| 2.3 | Обучение наставников | по отдельному плану | МУ «ЦКО Глазовского района», ОО | Организация КПК, семинаров и др. по запросам наставников |
| 2.4 | Формирование наставнических пар или групп | по отдельному плану | МУ «ЦКО Глазовского района», ОО | Приказ о закреплении наставнических пар |
| 2.5 | Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация персонализированных программ наставничества | В соответствии со сроками реализации программ наставничества | МУ «ЦКО Глазовского района», ОО | Реализация программ наставничества |
| 3 | Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Удмуртской Республики | | | |
| 3.1 | Муниципальный конкурс «Педагог года – 2022» (номинация «Наставник») | Январь - март 2022 г. | МУ «ЦКО Глазовского района», ОО | Проведение конкурса, выявление победителя |
| 3.2 | Организация участия в Республиканском конкурсе «Лучшие практики и программы наставничества» 2022 г. | Март-сентябрь 2022 г. | МУ «ЦКО Глазовского района», ОО | Участие в мероприятии |

| | | | | |
|----------|--|---|---------------------------------|--|
| 3.3 | Организация участия в Республиканском форуме педагогов-наставников «Целевая модель наставничества как технология повышения эффективности образовательного процесса» | Ноябрь 2022 г. | МУ «ЦКО Глазовского района», ОО | Участие в мероприятии |
| 3.4 | Организация участия в Дне открытых дверей АОУ ДПО УР «Институт развития образования» для молодых специалистов «Новая волна» | Сентябрь 2022 г. | МУ «ЦКО Глазовского района», ОО | Участие в мероприятии |
| 3.5 | Публикация лучших практик наставничества на портале «Сообщество педагогов Удмуртской Республики» (раздел Наставничество») | В течение года | МУ «ЦКО Глазовского района», ОО | Размещение материалов на сайте сообщества |
| 3.6 | Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах образовательных организаций | До 24.04.2022 г. | МУ «ЦКО Глазовского района», ОО | Поддержка программ наставничества посредством интернет-сайтов и сообществ |
| 4 | Мониторинг и оценка результатов внедрения Целевой модели наставничества | | | |
| 4.1 | 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 | УО Глазовского района, ОО | Внесены данные в формы ФСН |
| 4.2 | Организация персонифицированного учета наставников и наставляемых | апрель – декабрь 2022 г. | УО Глазовского района, ОО | Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества |
| 4.3 | Проведение внутреннего мониторинга | апрель – декабрь | УО Глазовского | Аналитические данные |

| | | | | |
|--|---|---------|------------|---|
| | образовательных организаций по реализации и эффективности программ наставничества | 2022 г. | района, ОО | предоставляются кураторами муниципальным координаторам (операторам) внедрения целевой модели наставничества |
|--|---|---------|------------|---|