



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

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

П Р И К А З

от «04» марта 2022 года

№ 0143

пос. Ува

О внедрении и реализации МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях общего и дополнительного образования муниципального образования «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики»

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», постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»; 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 Республики», 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, Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Методических рекомендаций для образовательных учреждений по реализации системы (целевой модели) наставничества

педагогических работников, достижения показателей национального проекта «Образование», регионального проекта «Успех каждого ребенка», приказываю:

1. Внедрить с 01 марта 2022 года Региональную целевую модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, муниципального образования «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики».

2. Определить муниципальным координатором внедрения и реализации МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, муниципального образования «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики» МКУ «ИМЦОУ».

3. Создать ресурсные центры по реализации программ наставничества для педагогических работников на базе МОУ «Увинская СОШ №4», по реализации программ наставничества для обучающихся на базе МУДО «Увинский дом детского творчества».

4. Утвердить следующие документы:

4.1. Положение о МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, муниципального образования «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики» согласно Приложению №1 к настоящему приказу;

4.2. План мероприятий (дорожную карту) внедрения и реализации МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, муниципального образования «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики» на 2022 - 2024 годы согласно Приложению №2 к настоящему приказу;

5. Руководителям образовательных учреждений, подведомственных Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики», организовать работу по разработке и утверждению нормативных актов по внедрению и реализации МЦМН педагогических работников и обучающихся согласно Положению.

6. Реализовать Муниципальную целевую модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, муниципального образования «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики» до 30 декабря 2024 года.

7. Методисту МКУ «ИМЦОУ» Шариповой В.В. довести настоящий приказ до сведения руководителей образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики».

8. Контроль за исполнением приказа возложить на директора МКУ «ИМЦОУ» Валентину Викторовну Кузьмину.

Начальник

И.Г. Поторочина

ПОЛОЖЕНИЕ

о Муниципальной целевой модели наставничества
педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях
муниципального образования «Муниципальный округ Увинский район
Удмуртской Республики»

1. Общие положения

1.1. Муниципальная целевая модель наставничества (далее – МЦМН) педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях муниципального образования «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики» разработана на основании следующих нормативных актов:

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года N9 2403-Р;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года N204 (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»;
- постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;
- Методических рекомендаций для образовательных учреждений по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- 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 Республики»;
- 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. МЦМН является обязательной для всех образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики», осуществляющих деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам (далее - образовательные учреждения).

1.3. Цель внедрения наставничества:

раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, привлеченных для работы в отрасли образования.

1.4. Задачи внедрения МЦМН:

- улучшение показателей образовательных учреждений в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- создание канала для обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом образовательной и профессиональной деятельности;
- 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 обучающихся 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. МЦМН представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих её внедрение и реализацию в образовательных учреждениях и достижение поставленных результатов.

Структура МЦМН включает:

- нормативное обеспечение внедрения МЦМН в образовательных учреждениях;
- финансово-экономические условия внедрения МЦМН в образовательных учреждениях;
- формы и виды наставничества в образовательных учреждениях;
- механизм реализации МЦМН в образовательных учреждениях;
- структуру управления МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях;
- мониторинг и оценку результатов внедрения и реализации программ МЦМН.

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 образовательного учреждения, 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(мы) наставничества.

Координатор (оператор) внедрения и реализации целевой модели - специалист органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования.

Методическое объединение (Совет) наставников образовательного учреждения - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательного учреждения в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Муниципальная целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных учреждениях.

1.7. Срок реализации МЦМН в муниципальном образовании «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики»: 2022-2024 гг.

II. Нормативное обеспечение МЦМН в образовательных учреждениях

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

2.1.1. распорядительным актом образовательного учреждения о внедрении и реализации МЦМН на уровне учреждения, включающий:

- основания, цели, задачи, сроки, назначение ответственных лиц с описанием обязанностей для внедрения и реализации МЦМН в образовательном учреждении;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения МЦМН в образовательном учреждении.

2.1.2. письменным согласием наставника на работу наставником и наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого) на участие в программе наставничества;

2.1.3. дополнительным соглашением к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику;

2.1.4. приказом «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательном учреждении» (с приложениями, в том числе формами «База наставников» и «База наставляемых»),

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

III. Финансово-экономические условия внедрения МЦМН в образовательных учреждениях

3.1. Стимулирование реализации МЦМН является инструментом мотивации и выполняет три функции: экономическую, социальную и моральную.

3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным учреждениям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии федеральными, региональными и муниципальными правовыми актами определять и устанавливать размеры выплат компенсационного характера работнику(ам) за реализацию деятельности по наставничеству.

3.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на замещение вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, другие виды поощрений;
- лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных учреждений могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации - знаком отличия «За наставничество», введенным Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество», а также ведомственными наградами Минпросвещения РФ – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и профессионализм» - утвержденными приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

IV. Формы и виды наставничества в образовательных учреждениях

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

1. «ученик-ученик»,
2. «студент-ученик»,
3. «работодатель-ученик»,
4. «педагог-ученик»

4.2. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одного образовательного учреждения, 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.

4.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик» может осуществляться в индивидуальной или групповой форме.

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

Задачи:

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

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 образовательного учреждения, рабочей программы воспитания образовательного учреждения или при совместной работе над проектом),

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных учреждениях: 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.

4.2.2. Форма наставничества «студент-ученик» предполагает взаимодействие обучающегося общеобразовательного учреждения и профессиональной организации, 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.

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.

Задачи:

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

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 самообразование образование, включение в школьное сообщество);
- «равный – другому» (обмен навыками, когда наставник обладает, например, критическим мышлением, а наставляемый – креативным, 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).

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных учреждениях: 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).

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

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

Задачи :

- 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.

Вариации ролевых моделей:

- «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).

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

- в общеобразовательных учреждениях: 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.

4.2. В отношении педагогов МЦМН предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

1. «педагог-педагог»,
2. «руководитель образовательного учреждения - педагог»,
3. «работодатель-студент-практикант педагогической специальности колледжа или вуза»

4.2.1. Форма наставничества «педагог – педагог» применяется во всех образовательных учреждениях общего и дополнительного образования. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

1. Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются 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. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данном образовательном учреждении, спустя три-пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

2. Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин 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 («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.). Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

3. Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», при котором 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. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

4. Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. 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. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательном учреждении, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом. Особую роль в форме наставничества «педагог-педагог» в перспективе будут играть педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист». Одно из необходимых условий присвоения педагогу квалификационной категории «педагог-наставник» - многолетнее продуктивное участие в реализации персонализированных программ наставничества.

4.2.2. Форма наставничества «руководитель образовательного учреждения – педагог» применима во всех образовательных учреждениях общего и дополнительного образования. После принятия нового порядка проведения аттестации взамен действующего Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, руководитель образовательного учреждения как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения и реализации МЦМН (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях. В отдельных случаях руководитель образовательного учреждения может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

Задачи реализации формы наставничества «руководитель образовательного учреждения-педагог»:

- создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;

- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;
- снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
- восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данного образовательного учреждения, а также путем использования внешних контуров.

4.2.3. Форма наставничества «работодатель-студент-практикант педагогической специальности колледжа или вуза» (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»). Данная форма наставничества в наибольшей степени применима для общеобразовательных учреждений, отчасти – для образовательных учреждений дополнительного образования. В этой форме наставничества речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в образовательном учреждении или трудоустроился в ней. Для работников (в том числе педагогических работников) образовательных учреждений работодателем является образовательное учреждение. 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. Для этого необходимо совместно с педагогическим вузом или организацией СПО (руководством и руководителем практики) разработать индивидуальную программу прохождения практики студента, в которой будут учтены следующие моменты:

- студент параллельно с теоретической частью преподавания предмета в вузе/колледже постигает на практике методику преподавания соответствующих тем образовательного учреждения путем регулярной подготовки и проведения фрагментов урока/занятия, который ведет опытный педагог и/или педагог-наставник, а также знакомится с нормативной правовой базой в сфере наставничества, с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, основной образовательной программой школы, содержанием образовательных программ образовательных учреждений дополнительного образования, содержанием, методикой и технологиями преподавания предметов в продуктивно-деятельностной форме. Такой подход более эффективен, чем подготовка и проведение 2–3 «зачетных» уроков, т.к. позволит многократно отработать действия студента-практиканта на всех этапах урока/занятия, на различных типах и видах уроков, в том числе инновационных. – Студент участвует в подготовке и проведении различных мероприятий внеурочной и воспитательной деятельности под руководством опытного педагога-предметника, классного руководителя, знакомится с содержанием, методикой и технологиями проведения факультативов, элективных курсов, классных часов, родительских собраний, экскурсий, с демонстрационными версиями подготовки к Всероссийским проверочным работам, основному и единому государственному экзаменам (далее – ОГЭ и ЕГЭ) и составлением связанных с этой деятельностью необходимых методических документов (планы внеурочной деятельности, воспитательной деятельности, формы заполнения работ для сдачи ОГЭ и ЕГЭ и т.д.).
- студент осваивает практическую часть предметов общепедагогического цикла (общая и возрастная педагогика, психология, методика преподавания. Рекомендуется заключить договор о сотрудничестве с вузом и/или колледжем. В наставничестве студентов ведущая

роль, в большей степени организационная, принадлежит руководителю образовательного учреждения. Вместе с тем руководитель может осуществлять прямые наставнические функции близкие к форме «педагог – педагог», а в данном случае «педагог – студент», направленные на профессиональное и личностное становления будущего педагога, вхождение в профессию, формирование профессиональных компетенций. Наставнические действия по отношению к студенту будет неформально выполнять педагогический коллектив образовательного учреждения, вовлеченный в технологии наставничества и разделяющий ее ценности. Согласно ФЗ №273 «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 11.06.2021), ст. 46, п.3 «Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам». Таким образом, студенты старших курсов могут заниматься педагогической деятельностью в образовательных учреждениях. По отношению к ним в наставничестве можно применять синергию форм «работодатель–студент» и «педагог–педагог» с учетом возрастных, социально-личностных и психологических особенностей наставляемых, их профессиональных потребностей и специфики задач в форме проектов, исследований, написания курсовых и контрольных работ, поиска и обработки статистических, аналитических, диагностических и прочих данных на материалах того образовательного учреждения, в котором он проходит педагогическую практику.

- наставник создает условия для ознакомления студента с цифровой образовательной средой; представляет возможность (при наличии) применить свой педагогический потенциал при поддержке наставника в «Кванториуме», «Точке роста» и «IT-кубе», в других инновационных образовательных пространствах. Такой подход позволит студенту на практике ознакомиться с основными тенденциями развития российского образования, направлениями работы школы, учреждений дополнительного образования, организаций СПО, вступая в тесные контакты с работодателем в целом, во взаимодействие со многими членами педагогического коллектива (с административными работниками, педагогами-предметниками, классными руководителями, педагогами дополнительного образования, социальными педагогами, мастерами производственного обучения), с обучающимися образовательного учреждения и их родителями. Будет способствовать укреплению связей между педагогическим вузом/колледжем и образовательными организациями общего и дополнительного образования, СПО. Он сделает педагогическую практику более ориентированной на нужды работодателя, оптимизирует сроки наставничества путем перенесения части наставнической работы с последиplomного на преддипломный период становления молодого педагога. Этот подход также усилит мотивацию студента на самоопределение в педагогической профессии, желание после окончания вуза/колледжа прийти работать в данное образовательное учреждение, ускорит в дальнейшем процесс профессиональной адаптации.

4.2.4. Результаты применения разнообразных форм наставничества.

Реализация любых форм наставничества педагогов или будущих педагогов (студентов педагогических вузов и колледжей) – «педагог-педагог», «руководитель образовательного учреждения-педагог», «работодатель-студент-практикант педагогической специальности колледжа или вуза» – способна привести к следующим результатам (эффектам):

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательного учреждения;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;

- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- упрочение связей педагогических и прочих вузов/колледжей со школой и иными образовательными учреждениями;
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

4.3. Виды наставничества педагогических работников образовательного учреждения.

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) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

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 консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) 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 наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

7. Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

V Механизм реализации МЦМН в образовательных учреждениях

5.1. МЦМН в образовательных учреждениях реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

- администрацией образовательного учреждения 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 образовательного учреждения нормативных документов реализации МЦМН (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.

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 образовательного учреждения 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 самореализации, осваивает развития;
- развивает навыки самоопределения и самостоятельно новые цели личностного.

VI. Структура управления МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях

6.1. Управление МЦМН в Увинском районе осуществляется:

- Управлением образования Администрации МО «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики»;
- МКУ «ИМЦОУ»;
- образовательными учреждениями Администрации МО «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики», осуществляющими реализацию программ наставничества;
- иными предприятиями, организациями любой формы собственности, индивидуальными предпринимателями, функционирующими на территории муниципалитета, имеющими или планирующими реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

6.2. Функции Управления образования:

- назначает муниципального координатора (оператора) наставнических программ;
- обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных образовательных учреждений;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных учреждений, 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 МЦМН в муниципальном образовании;
- контролирует ход реализации мероприятий по внедрению МЦМН в муниципальных образовательных учреждениях.

6.3. Функции МКУ «ИМЦОУ»:

- организует внедрение и реализацию МЦМН в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;
- координирует и согласовывает разработку внедрение дорожных карт в образовательных учреждениях, осуществляющих внедрение МЦМН;
- организует экспертизу положений и программ наставничества образовательных учреждений муниципалитета;
- организует методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения МЦМН;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм, и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов;
- содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных учреждений, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
- создает профессиональные объединения педагогов - наставников в рамках сетевого взаимодействия (инновационный комплекс, районное методическое объединение, стажировочная площадка);
- ведет по установленной форме следующие базы данных муниципалитета: кураторов образовательных учреждений; 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 сайтах образовательных учреждений, социальных сетях;
- организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в

образовательных учреждениях муниципалитета

- проводит сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных учреждениях и предоставляет аналитическую справку в Управление образования.

6.4. Функции образовательных учреждений, осуществляющие внедрение МЦМН:

- разрабатывают и реализуют мероприятия Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательном учреждении;
- 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 МЦМН в образовательном учреждении;
- создают методические объединения /совет наставников;
- обеспечивают инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- осуществляют персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействуют повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации МЦМН, в формате непрерывного образования.

6.4.1. Методическое объединение/совет наставников образовательного учреждения - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательного учреждения в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. На усмотрение образовательного учреждения функциями методического объединения/совета наставников может быть наделен: методический совет, либо иной общественный профессиональный орган, в состав которого включаются педагоги-наставники.

6.4.1.1. Функции методического объединения/совета при реализации МЦМН:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательного учреждения в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- принимает участие 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 обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся в образовательном учреждении;

- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные функции;
- принимает участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательного учреждения.

6.4.2. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательного учреждения, планирующего внедрить МЦМН из заместителей руководителя образовательного учреждения или из числа других педагогических работников.

6.4.2.1. Функции куратора при реализации МЦМН:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения МЦМН;
- контролирует ход реализации программ наставничества;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- своевременно (не менее двух раз в год) актуализирует информацию о наличии в образовательном учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности МЦМН, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению МЦМН;
- 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 страницы на официальном сайте, либо страницы в социальных сетях.

VII. Мониторинг и оценка результатов внедрения и реализации программ МЦМН

7.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества - система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества в одном 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:

- мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;
- 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 образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого, либо сменившего место работы специалиста, на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

7.6. МКУ «ИМЦОУ» может организовывать промежуточный мониторинг внедрения и реализации МЦМН.

7.7. Показатели реализации МЦМН:

№	наименование показателя	2022 г.	2023 г	. 2024 г.
1	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	32	50	70
2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставника, 0%	0	5	10
3	Доля учителей - молодых специалистов, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %			
4	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в муниципалитете,	10	20	30

	вошедших программы наставничества, предоставив своих наставников, %			
5	Уровень удовлетворенности наставляемых участием программах наставничества, %		75	85
6	Уровень удовлетворенности наставников участием программах наставничества, %	65	75	85

Приложение №2
к приказу Управления образования
от 03.03.2022 № 0143

План мероприятий (дорожная карта) внедрения и реализации Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам образования Увинского района на 2022 -2024 годы.

Цель: достижение показателей федеральных проектов «Учитель будущего», Национального проекта «Образование» и регулирование отношений, связанных с функционированием и развитием наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам образования, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет и педагогических работников.

Задачи:

1. Создать нормативную локальную базу для реализации МЦМН в муниципальном образовании «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики».
2. Организовать систему подготовки и непрерывного обучения руководителей, кураторов (ответственных за программы наставничества в образовательных организациях).
3. создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
4. Организовать распространение лучших практик наставничества, популяризацию наставничества.

№п/п	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат, вид документа
1. Нормативное обеспечение внедрения и реализации Муниципальной целевой модели наставничества (далее МЦМН)				
1.1.	Издание распорядительного акта о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Увинского района с утверждением Положения о МЦМН и Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения МЦМН	март 2022 г.	Управление образования, МКУ «ИМЦОУ»	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Увинского района, Положение, План мероприятий (дорожная карта)
1.2	Разработка и утверждение распорядительных актов образовательных учреждений о внедрении МЦМН в образовательных учреждениях	до 15 марта 2022 г.	МКУ «ИМЦОУ», ОУ	Утвержденные распорядительные акты
1.3	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в ОУ	до 15 марта 2022 г.	ОУ	Приказы о назначении кураторов в ОУ
1.4	Разработка и согласование разработанного «Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в	до 06 апреля 2022 г.	ОУ	Пакет положения и дорожные карты в ОУ Приказ Управления об утверждении Положений, дорожных карт, программ

	образовательном учреждении», Плана мероприятий (дорожную карту) и Программы наставничества			наставничества
2. Обеспечение внедрения и реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий				
2.1	Изучение потребности педагогических работников ОУ в обучении по программам для педагогов, выступающих в роли (форме наставничества) «учитель - учитель»	март – май 2022 г.	МКУ ИМЦОУ», ОУ	Составлен план-график прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников ОУ по обучающим программам для педагогов, выступающих в роли наставника в форме «учитель - учитель»
2.2	Разработка муниципальной программы повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации МЦМН	март – май 2022 г.	МКУ «ИМЦОУ»	Муниципальная программа повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации МЦМН
2.3	Обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников ОУ, сотрудников организаций-партнеров, в том числе на основе использования цифровых технологий (с учетом категории ОВЗ)	в течение всего периода реализации МЦМН	МКУ ИМЦОУ», ОУ	Утвержден приказом МКУ «ИМЦОУ» план проведения муниципальных семинаров (обучающих, проблемных, практико-ориентированных) по направлению «Наставничество». Согласован план-график прохождения КПК сотрудников МКУ «ИМЦОУ» и кураторов ОУ
3. Внедрение МЦМН в образовательных учреждениях				
3.1	Формирование базы наставляемых в 2022-2023 уч. г. и предоставить их муниципальному координатору. Обеспечить формирование баз данных программ наставничества и лучших практик.	до 29 апреля 2022 г.	ОУ	База наставляемых с перечнем запросов
3.2	Формирование базы наставников в 2022-2023 уч. г. (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным перечнем запросов) Сформировать базы данных о наставниках и наставляемых в 2022- 2023 учебном году в срок до 07 апреля 2022 года	до 29 апреля 2022 г.	ОУ	База наставником с перечнем компетенций
3.3	Обучение наставников	по отдельному плану	МКУ ИМЦОУ», ОУ	Проведенные методические семинары и др, по запросам наставников
3.4	Формирование наставнических пар или групп	в течение года	ОУ	Приказ о закреплении наставнических пар
3.5	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной	в соответствии с сроками реализации программ	ОУ	Реализация программ наставничества

3.6	Создать методическое объединение наставников в образовательном учреждении	наставничества			
3.7	Организация взаимодействия и сотрудничества школ с низкими образовательными результатами со школами с высокими результатами обучения в рамках реализации муниципальной проекта	в течение всего периода реализации МПМН			Заключены договоры о сотрудничестве школ с низкими образовательными результатами со школами с высокими результатами обучения в рамках реализации муниципальной проекта
3.8	Создание партнерских отношений между ОУ с высокими результатами обучения, которые перенимают опыт друг у друга и внедряют лучшие практики	в течение всего периода реализации МПМН			Заключены договоры о партнерских отношениях между ОО с высокими результатами обучения

4. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения МПМН

4.1	Проведение семинаров для участников внедрения МПМН	По отдельному графику	МКУ ИМПЦОУ», ОУ	Проведение семинаров
4.2	Участие в работе вебинаров для: - координаторов территориальных наставнических центров; - кураторов образовательных учреждений; - наставников образовательных учреждений	в течение всего периода реализации МПМН		Составление заявки на представление в рамках вебинаров опыта работы муниципального координатора, кураторов и наставников ОУ по направлению «Наставничество»
4.3	Формирование и актуализация муниципальной базы кураторов внедрения МПМН в течение всего периода реализации МПМН	в течение всего периода реализации МПМН	МКУ ИМПЦОУ», ОУ	Муниципальная база кураторов наставничества в ОУ (далее * кураторы внедрения МПМН)
4.4	Формирование единой муниципальной базы наставников и программ наставничества	в течение всего периода реализации МПМН	МКУ ИМПЦОУ», ОУ	Актуальный муниципальный реестр наставников и программ наставничества, имеющих положительный опыт работы/реализации наставничества
4.5	Популяризация наставничества через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций – участников реализации МПМН	в течение всего периода реализации МПМН	МКУ ИМПЦОУ», ОУ	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией о наставничестве

5. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Увинского района

5.1	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах ОУ о наставничестве	до 24.04.2022 г.	МКУ ИМПЦОУ», ОУ	Поддержка программ наставничества посредством интернет-сайтов и сообществ
-----	---	------------------	-----------------	---

5.2	Организация и проведение для молодых специалистов тематических встреч с педагогами-наставниками	сентябрь	МКУ ИМЦОУ», ОУ	Проведение тематических встреч, листы регистрации
5.3	Участие в Республиканском Форуме педагогов-наставников «Целевая модель наставничества как технология повышения эффективности образовательного процесса»	ноябрь 2022 г.	МКУ ИМЦОУ», ОУ	Участие в Форуме
5.4	Публикация лучших практик наставничества на официальном сайте МКУ ИМЦОУ»	в течение всего периода реализации МЦМН	МКУ ИМЦОУ», ОУ	Размещение материалов на сайте
5.5	Участие в конкурсе программ наставничества	в течение всего периода реализации МЦМН	МКУ ИМЦОУ», ОУ	Составляется муниципальный банк программ наставничества, участвовавших в конкурсе программ наставничества
	Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	в течение всего периода реализации МЦМН	МКУ ИМЦОУ», ОУ	Включены лауреаты, победители конкурсов профессионального педагогического мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровнях в единую муниципальную базу наставников

6. Мониторинг и оценка результатов внедрения МЦМН

6.1	Внесение в формы федерального статистического наблюдения (далее – формы ФСН) данных о количестве наставников, программ наставничества и предоставлении этих данных в Минпросвещения России	в соответствии со сроками, устанавливаемыми Минпросвещения России	МКУ ИМЦОУ», ОУ	Внесены данные в формы ФСН
6.2	Организация персонализированного учета наставников и наставляемых	в течение всего периода реализации МЦМН	ОУ	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
6.3	Проведение внутреннего мониторинга ОУ по реализации и эффективности программ наставничества	в течение всего периода реализации МЦМН	ОУ	Аналитические данные предоставляются кураторами, муниципальному координатору МЦМН
6.4	Проведение муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации МЦМН в ОУ Увинского района	в течение всего периода реализации МЦМН	МКУ ИМЦОУ», ОУ	Аналитические данные представляются кураторами муниципальным координаторам (операторам) внедрения МЦМН
6.5	Анализ результатов муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации	в течение всего периода реализации МЦМН	МКУ ИМЦОУ», ОУ	Аналитическая справка