

**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ЗНАМЕНСКОГО РАЙОНА ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

29 апреля 2022 года

№ 96 -Д

Об организации работы по внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Знаменского района

На основании приказа Департамента образования Орловской области от 19 марта 2022 года № 272 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, дополнительного, среднего профессионального образования Орловской области в 2022 году»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить
 - 1.1. Положение о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Знаменского района (приложение 1).
 - 1.2. План мероприятий (дорожную карту) внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Знаменского района в 2022 году (приложение 2).
 - 1.3. Форму «База наставников» (Приложение 3)
2. Назначить Пехтереву Т. А., главного специалиста отдела образования администрации Знаменского района, муниципальным координатором по организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Знаменского района.
3. Муниципальному координатору организовать работу:

По формированию базы данных муниципалитета (кураторов образовательных организаций, наставников из числа педагогов) в срок до 13 мая 2022 года.

Мониторингу реализации муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Знаменского района в соответствии с утвержденным Планом мероприятий (дорожной карте) внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Знаменского района на 2022 год.
4. Руководителям образовательных организаций:

Назначить куратора внедрения и реализации муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации в срок до 13 мая 2022 года;

Разработать «Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» в срок до 13 мая 2022 года;

Разработать и утвердить нормативные акты по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников, а также локальные акты, регламентирующие меры стимулирования педагогических работников образовательных организаций, включенных в систему наставничества на уровне образовательной организации.

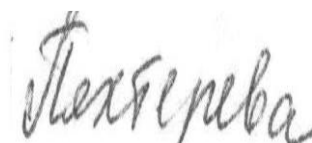
Создать методическое объединение наставников в образовательной организации (при необходимости);

Сформировать базы данных о наставниках и наставляемых в 2022–2023 учебном году в срок до 13 мая апреля 2022 года и предоставить их муниципальному координатору в соответствии с приложением 3 настоящего приказа.

Создать на официальном сайте образовательной организации специальный раздел «Целевая модель наставничества» в срок до 13 мая 2022 года.

5. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

И.о. начальника
отдела образования



Т. А. Пехтерева

ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Знаменского района

1. Общие положения

Муниципальная целевая модель наставничества педагогических работников в образовательных организациях Знаменского района (далее – Целевая модель наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

– Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

– Указа Президента РФ от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 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»;

– 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 11.12.2018 года № 8);

– приказа Департамента образования Орловской области от 19.03.2022 года № 272 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, дополнительного, среднего профессионального образования Орловской области в 2022 году».

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

В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лицом, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

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 затруднения,

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные организации - школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников-

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной и муниципальной нормативной правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе

его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и прочих к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цели и задачи системы наставничества

1.3. Цель системы наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых, начинающих специалистов в педагогической профессии

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного

профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, муниципальных систем методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3. Формы наставничества в образовательной организации

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог — педагог», «руководитель образовательной организации — педагог», «работодатель — студент», «педагог — молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений,

запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и другие. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

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

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник — наставляемый» («равный — равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником на протяжении определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор

наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничество «учитель — учитель» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал — учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации - учитель» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

4. Нормативное обеспечение системы наставничества

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

Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации.

Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

Письменное согласие наставника на работу наставником.

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

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

5. Организация системы наставничества

Управление Целевой моделью наставничества в Знаменском районе осуществляется:

- Отделом образования администрации Знаменского района Орловской области (далее – отдел образования).

- Образовательными организациями, осуществляющими реализацию программ наставничества.

Функции отдела образования:

– организует внедрение Целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам;

– назначает муниципального координатора наставнических программ;

– координирует разработку внедрения дорожных карт в образовательных организациях, осуществляющих внедрение Целевой модели;

- организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных образовательных организаций;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций района, муниципальных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
- обеспечивает достижение целевых показателей результатов внедрения Целевой модели наставничества в районе.
- контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества в образовательных организациях.

Муниципальный координатор, выполняет следующие функции:

- организует методическую, консультационную, информационную и поддержку участников внедрения Целевой модели наставничества;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для педагогов и молодых специалистов;
- содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
- проводит сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- ведет по установленной форме следующие базы данных муниципалитета: кураторов образовательных организаций; наставников из числа педагогов; наставников из числа предприятий и других организаций;
- осуществляет мониторинг реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях;
- выявляет лучшие муниципальные практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на странице отдела образования на официальном сайте муниципального образования – Знаменский район.

Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации

наставничества педагогических работников в образовательной организации; утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает план мероприятий («дорожную карту») по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя (методистов);

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

- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

- разрабатывает план мероприятий («дорожную карту») по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации, страницы социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии);

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;
- помогает подбирать и закрепляет 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 и т.п.);
- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям;
- конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором).

6. Финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества

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

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

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Лучшие наставники из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций могут быть награждены

государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество», на основании Положения о знаке отличия «За наставничество», утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 02.03.2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 года № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

7. Мониторинг и оценка реализации программ наставничества

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;

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

Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

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

Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;

- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Отдел образования может организовывать промежуточный мониторинг внедрения или реализации Целевой модели наставничества.

Показатели реализации Целевой модели наставничества:

№	Наименование показателя	Минимальное значение в 2022 году	Достигнутое значение в 2022 году
1	Доля общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, реализующих Целевую модель наставничества педагогических работников	100% общеобразовательных организаций	100% общеобразовательных организаций внедрили систему (целевую модель) наставничества педагогических работников

Приложение 2
к приказу отдела образования
администрации
Знаменского района
от 29.04.2022 года № 96

План мероприятий (дорожная карта) внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Знаменского района

№ п/п	Наименования мероприятия	Ответственный	Срок исполнения	Ожидаемые результаты реализации мероприятий
1	Информирование руководителей образовательных организаций района о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	Отдел образования	Май 2022 года	Подготовлен и направлен в образовательные организации приказ «Об организации работы по внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Знаменского района в 2022 году»
2	Размещение на странице отдела образования на официальном сайте муниципального образования - Знаменский район информационного сопровождения мероприятий внедрению (применения) системы (целевой модели) наставничества, в том числе размещение	Отдел образования	май 2022 года	Размещен и пополняется информационный ресурс на странице отдела образования на официальном сайте муниципального образования – Знаменский район, в том числе сформирована Единая информационная база наставников

	Единой информационно й базы наставников			
3	Внедрение системы (целеной модели) наставничества на уровне образовательной организации	Отдел образования, образовательные организации	2 квартал 2022 года	Разработаны, утверждены нормативные локальные акты: приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ОО»; приказ(ы) о закреплении наставнических пар/ групп с письменного согласия их участников на возложении на них дополнительных обязанностей, связанных с наставничеством; регламентирующие меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества в ОО
4	Размещение на официальных сайтах образовательных организаций информационног о ресурса (контента) для сопровождения мероприятий по внедрению (применению) системы целевой	Отдел образования, образовательные организации	до 13 мая 2022 года	Размещен и пополняется информационный ресурс (контент) на официальных сайтах образовательных организаций

	модели наставничества			
5	Мониторинг внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества	Отдел образования	Ежеквартально в течение 2022 года	Создан электронный банк наставников, лучших практик наставничества, персонализированных программ наставничества

Приложение 3
к приказу отдела образования
администрации
Знаменского района
от 29.04.2022 года № 96

Форма «База наставников»

№ п/п	Ф.И.О наставника	Место работы	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Ф.И.О наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы наставляемого
1							
2							