Приложение 1 к приказу

МУ «Ножай-Юртовский РОО»

« 20» августа 2021г. №147-П

# Положение о муниципальной системе внедрения и реализации системы(целевоймодели)наставничества педагогическихработников

**вобразовательныхорганизацияхНожай-Юртовского муниципального района**

# 1.Общие положения

* 1. НастоящееПоложениеомуниципальнойсистемевнедренияиреализациисистемы(целевоймодели)наставничествапедагогическихработниковвобразовательныхорганизацияхНожай-Юртовского муниципального районаразработанонаосновеследующих нормативныхактов:
* Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014года№2403-Р«ОбутвержденииОсновгосударственноймолодежнойполитикиРоссийскойФедерациинапериод до 2025 года»;
* Указа Президента РФ от7мая2018года№204«О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024года»;
* РаспоряженияМинистерствапросвещенияРоссийскойФедерацииот25декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели)наставничестваобучающихсядляорганизаций,осуществляющихобразовательнуюдеятельностьпообщеобразовательным,дополнительнымобщеобразовательнымипрограммамсреднегопрофессиональногообразования, в том числе с применением лучших практик обмена опытоммеждуобучающимися»;
* Паспорта национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальнымпроектам,протоколот24.12.2018№ 16);
* Методическихрекомендацийдляобразовательныхорганизацийпореализациисистемы(целевоймодели)наставничествапедагогическихработников;

- Концепция развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021 -2022 гг. и Положение о мониторинге эффективности региональной методической службы Чеченской Республики, утвержденные приказом Министерства образования и науки от 07 июня 2021 года № 674-п «Об утверждении Концепции развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021-2022 гг.».

- Приказ министерства образования и науки от 23 июня 2021 года № 749-п «Об утверждении концепции создания и функционирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Чеченской Республике».

- Приказ министерства образования и науки от 29 июня 2021 года № 789 -п «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Чеченской Республики».

- Приказ министерства образования и науки от 29 июня 2021 года № 790 -п «Об утверждении Концепции развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования в Чеченской Республике».

* 1. Настоящее Положение о муниципальной системе внедренияиреализациисистемы(целевоймодели)наставничествапедагогическихработниковвобразовательныхорганизацияхНожай-Юртовского муниципального районаопределяетцели,задачи,формыипорядокосуществлениянаставничества(далее—Положение).

Целеваямодельнаставничестваявляетсяобязательнойдлявсехобразовательных организаций Ножай-Юртовского муниципального района, осуществляющих деятельностьпообщеобразовательным,дополнительнымобщеобразовательнымпрограммам.

Цель внедрения системы (целевой модели) наставничества – созданиесистемыправовых,организационно-педагогических,учебно-методических,управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничествавобразовательныхорганизацияхдляобеспечениянепрерывногопрофессиональногоростаипрофессиональногосамоопределенияпедагогическихработников,самореализацииизакреплениявпрофессии,включаямолодых/начинающихпедагогов.

* 1. Задачивнедрениясистемы(целевоймодели)наставничества:
1. содействовать повышению правового и социально-профессиональногостатуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свободнаставляемых;
2. обеспечиватьсоответствующуюпомощьвформированиицифровойинформационно-коммуникативнойсредынаставничества,взаимодействияадминистративно-управленческих (вертикальных) методов исамоорганизующихсянедирективных(горизонтальных)инициатив;
3. оказыватьметодическуюпомощьвреализацииразличныхформивидовнаставничествапедагогическихработниковвобразовательныхорганизациях;
	1. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующихпринципах:
* принципдобровольности,соблюденияправисвобод,равенствапедагоговпредполагаетприоритетиуважениеинтересовличностииличностногоразвитияпедагогов,добровольностьихучастиявнаставническойдеятельности,признаниеравногосоциальногостатусапедагогическихработников,независимоотролевойпозициивсистеме наставничества;
* принцип индивидуализации и персонализации направлен на признаниеспособности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначальноприсущейчеловекупотребностиивозможности;насохранениеиндивидуальныхприоритетов в формированиинаставляемымсобственнойтраекторииразвития;
* принципвариативностипредполагаетвозможностьобразовательныхорганизаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формыивиды наставничества;
* принципсистемностиистратегическойцелостностипредполагаетразработкуиреализациюсистемы(целевоймодели)наставничествасмаксимальным охватом всех необходимых структур системы образования нафедеральном,региональном,муниципальномиинституциональномуровнях.
	1. Структурасистемы(целевоймодели)наставничествапедагогическихработниковвключает:
* нормативное обеспечение внедрения системы (целевой модели)наставничества;
* финансово-экономическиеусловиявнедрениясистемы(целевоймоделинаставничества;
* структурууправлениясистемой(целевоймоделью)наставничествапедагогическихработниковвобразовательных организациях;
* механизмреализациисистемы(целевоймодели)наставничествавобразовательныхорганизациях;
* содержаниеитехнологиинаставничества,реализуемыев системе(целевоймодели) наставничества;
* формынаставничествавобразовательныхорганизациях;
* мониторингиоценкарезультатовреализациипрограммнаставничества.
	1. ВПоложениииспользуютсяследующиепонятия:

***Наставник****—*педагогическийработник,назначаемыйответственным запрофессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которогоосуществляетсянаставническаядеятельностьвобразовательнойорганизации.***Наставляемый****–*участниксистемынаставничества,которыйчерезвзаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретаетновыйопыт,развиваетнеобходимыенавыкиикомпетенции,добиваетсяпредсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональныезатруднения.

***Kypaтop****—*сотрудникобразовательнойорганизации,учрежденияизчислаее социальных партнеров (другие образовательные учреждения — школы,вузы,колледжи;учреждениякультурыиспорта,дополнительногопрофессионального образования, предприятия и др.), который отвечает зареализациюперсонализированных(ой) программ(ы)наставничества.

***КоординаторвнедренияЦелевоймодели***–специалисторганаисполнительнойвластимуниципальногообразования,осуществляющегоуправлениевсфереобразования.

***Методическоеобъединение/советнаставниковобразовательнойорганизации*** – общественный профессиональный орган, объединяющий надобровольной основе педагогов-наставников образовательной организации вцеляхосуществленияоперативногоруководстваметодической(научно-методической)деятельностьюпореализацииперсонализированныхпрограмм наставничества.

***Наставничество****—*формаобеспеченияпрофессиональногостановления,развитияиадаптациикквалифицированномуисполнениюдолжностныхобязанностейлиц,вотношениикоторых осуществляетсянаставничество.

***Форма наставничества*** *—* способ реализации системы наставничества черезорганизациюработынаставническойпары/группы,участникикоторойнаходятсявзаданнойролевойситуации,определяемойосновнойдеятельностьюипозициейучастников.

***Персонализированнаяпрограмманаставничества****—*этократкосрочнаяперсонализированнаяпрограмма(от3месяцевдо1года),включающаяописаниеформивидовнаставничества,участниковнаставническойдеятельности,направлениянаставническойдеятельностиипереченьмероприятий,нацеленных наустранениевыявленныхпрофессиональныхзатрудненийнаставляемого инаподдержкуегосильныхсторон.

***Система (целевая модель) наставничества*** – система условий, ресурсов ипроцессов,необходимыхдляреализациипрограммнаставничествавобразовательныхорганизациях.

* 1. Участиевсистеменаставничестванедолжнонаноситьущербаобразовательномупроцессуобразовательнойорганизации.Решение обосвобождениинаставникаинаставляемогоотвыполнениядолжностныхобязанностейдляучастиявмероприятияхпланареализацииперсонализированнойпрограммынаставничества принимаетруководительобразовательнойорганизациивисключительныхслучаяхприусловииобеспечения непрерывности образовательного процесса вобразовательнойорганизацииизаменыих отсутствия.

# Нормативное обеспечение системы (целевой модели)наставничествапедагогических работников

* 1. Процесс наставничества в образовательных организациях регулируетсяследующиминормативнымидокументами:распорядительнымактомобразовательнойорганизацииовнедрениисистемы(целевоймодели)наставничества,письменнымсогласиемнаставникаинаставляемогонаучастиевпрограмменаставничества;дополнительнымсоглашениемктрудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения осистеменаставничествапедагогическихработниковвобразовательнойорганизации»;приказом(ами)озакреплениинаставническихпар/группсписьменного согласия ихучастников.
	2. РаспорядительныйактобразовательнойорганизацииовнедренииЦелевоймоделинаставничествана уровнеорганизации,включающий:
* основаниядлявнедрениясистемы(целевоймодели)наставничествапедагогическихработниковвобразовательной организации;
* план мероприятий (дорожную карту) внедрения системы (целевой модели)наставничествавобразовательнойорганизации;
* назначение ответственных за внедрение и реализацию системы (целевоймодели)наставничествавобразовательнойорганизациисописаниемобязанностей(руководительорганизации,куратор,методическое

объединение);

* срокипроведениямониторингаэффективностипрограммнаставничества;
* планируемыерезультатывнедрениясистемы(целевоймодели)наставничествавобразовательнойорганизации.
	1. Письменноесогласиенаставниканаработунаставником.
	2. Письменноесогласиенаставляемого.
	3. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или инойвариант,предусматривающийдоплатунаставнику.

2.6Приказобутверждении«ПоложенияоСистеменаставничествапедагогическихработниковвобразовательнойорганизации»(сприложениями:ПоложениеоСистеменаставничествапедагогическихработников в образовательной организации, План мероприятий (дорожнаякарта)внедренияСистемынаставничествапедагогическихработниковиобучающихсявобразовательнойорганизации).

2.7.Приказ(ы)озакреплениинаставническихпар/группсписьменногосогласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей,связанных снаставнической деятельностью.

# Финансово-экономические условия внедрения системы (целевоймодели)наставничества педагогических работников

* 1. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничествапедагогических работников является инструментом мотивации и выполняеттрифункции–экономическую,социальнуюиморальную.
	2. Материальное(денежное)стимулированиепредполагаетвозможностьобразовательным организациям коллективными договорами, соглашениями,локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законамии иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в томчисле регионального и муниципального уровня, определять размеры выплаткомпенсационногохарактера,установленныеработникузареализациюнаставническойдеятельности.
	3. Нематериальныеспособыстимулированияпредполагаюткомплексмероприятий,направленныхнаповышениеобщественногостатусанаставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации,улучшениепсихологическогоклиматавколлективе,увеличениеработоспособности педагогических работников, повышение их лояльности круководству,привлечениевысококвалифицированныхспециалистов,которыенетребуютпрямогоиспользованияденежныхииныхматериальныхресурсов:
* наставникимогутбытьрекомендованыдлявключенияврезервуправленческихкадроворгановгосударственнойвластиразличныхуровнейиоргановместногосамоуправления;
* наставническаядеятельностьможетбытьучтенаприпроведенииаттестации,конкурсаназанятиевакантнойдолжности(карьерныйрост),выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, втомчислевкачестве членовжюри;
* награждение наставников дипломами/благодарственными письмами(на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях),представлениекнаграждениюведомственныминаградами,поощрениевсоциальных программах.
	1. Для популяризации роли наставника и повышения его статуса Министерство образования и науки Республики организует и проводит следующие мероприятия: фестивали, форумы, слеты, конференции наставников,конкурсы профессионального мастерства ит.д.
	2. Лучшиенаставники–педагогическиеработникиобразовательныхорганизациймогутбытьнагражденымуниципальнымзнаком«ЛучшийнаставникГорногоулуса»,НаградойРоссийскойФедерации–знакомотличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «Занаставничество»),введеннойвсоответствиисУказомПрезидентаРоссийскойФедерации от2марта2018г.№94«Обучреждениизнакаотличия«Занаставничество».
	3. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные наградыМинистерстваПросвещенияРоссийскойФедерации–нагрудныезнаки

«Почетныйнаставник»и«МолодостьиПрофессионализм»,учрежденныеприказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021г.№400«ОведомственныхнаградахМинистерствапросвещенияРоссийскойФедерации».

# Формы наставничества вобразовательных организациях

* 1. Вобразовательнойорганизацииприменяютсяразнообразныеформынаставничества(«педагог—педагог»,«руководительобразовательнойорганизации—педагог»,«работодатель—студент»,«педагогвуза/колледжа
* молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению кнаставникуили группенаставляемых.
	1. Применениеформнаставничества выбираетсяв зависимостиот целиперсонализированнойпрограммынаставничествапедагога,имеющихсяпрофессиональныхзатруднений,запросанаставляемогоиимеющихсякадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде,такивкомплексевзависимостиот запланированных эффектов.
	2. Форма наставничества ***«педагог–педагог»*** применяется во всехобразовательных организациях общего образования, дополнительногообразованияисреднегопрофессиональногообразования.Врамкахэтойформыоднойизосновныхзадачнаставничестваявляетсясокращениесроковадаптации молодых специалистов к профессии, успешное закреплениемолодого(начинающего)педагоганаместеработыиливдолжностипедагога,повышениеегопрофессиональногопотенциалаиуровня,атакжесозданиекомфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.Втакойформенаставничества,как«педагог–педагог»,возможныследующиемоделивзаимодействия:

***«Опытныйпедагог–молодойспециалист»*.**Даннаямодельявляетсяклассическимвариантомподдержкисостороныопытногопедагога(педагога-

профессионала)дляприобретениямолодымпедагогомнеобходимыхпрофессиональных навыков (организационных, предметных,коммуникационныхи др.).

***«Лидерпедагогическогосообщества–педагог,испытывающийпрофессиональные затруднения в сфере коммуникации».*** В этой модели напервый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога,который в силу различных причин имеет проблемы социального характера ввыстраиваниикоммуникацииисоциальноговзаимодействия.Главноенаправление наставнической деятельности – профессиональная социализациянаставляемого.Этуподдержкунеобходимосочетатьспрофессиональнойпомощьюпо развитиюегопедагогических компетенцийиинициатив.

***«Педагог-новатор – консервативный педагог».*** В данной модели педагог,склонныйкноваторствуинестандартнымрешениям,помогаетопытномупедагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный методобщения между наставником и наставляемым – выведение консервативногопедагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта,который в значительной мере сформировался в условиях субъект - объектнойпедагогики.

***«Опытныйпредметник–неопытныйпредметник».***Врамкахэтоговзаимодействияопытныйпедагогоказываетметодическуюподдержкупоконкретномупредмету(поискметодическихпособийитехнологий,составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательнымусловиемуспешногонаставничестваявляетсявовлечениенеопытногопедагогавдеятельность,связаннуюсуглублениемвконцептуально-методологическиеоснованияизучаемогопредмета,привлечениеегокнаписанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметныхнаучно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующимобсуждением,к подготовкесдачи ОГЭ/ЕГЭпопредмету.

* 1. Форма наставничества ***«руководитель образовательной организации –педагог»***применимавовсехобразовательныхорганизацияхобщегообразования, дополнительного образования и среднего профессиональногообразования.Вотдельныхслучаяхруководительобразовательнойорганизацииможетстатьнаставникомпедагогов,особенновкачествеуспешногопредметника.Вэтомслучаереализуетсяформанаставничества

«педагог–педагог».

4.6.Видынаставничества:

***Виртуальное (дистанционное) наставничество*** *—* дистанционная формаорганизациинаставничествасиспользованиеминформационно-коммуникационных технологий,такихкаквидеоконференции,платформыдлядистанционногообучения,социальныесетиионлайн-сообщества,тематическиеинтернет-порталыидр.Обеспечиваетпостоянноепрофессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставникоминаставляемым,позволяетдистанционно сформироватьпары«наставник

* наставляемый»,привлечьпрофессионалов и сформировать банк данныхнаставников,делаетнаставничестводоступнымдляширокого кругалиц.

***Наставничество в группе*** *—* форма наставничества, когда один наставниквзаимодействует с группойнаставляемыходновременно(от двухи болеечеловек).

***Краткосрочноеилицелеполагающеенаставничество****—*наставник инаставляемыйвстречаютсяпозаранееустановленномуграфикудляпостановкиконкретныхцелей,ориентированныхнаопределенныекраткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенныеусилия,чтобыпроявитьсебявпериодмеждувстречамиидостичьпоставленныхцелей.

***Реверсивноенаставничество****—*профессионалмладшеговозрастастановитсянаставникомопытногоработникаповопросамновыхтенденций,технологий, а опытныйпедагог становитсянаставником молодогопедагогаввопросахметодикииорганизацииучебно-воспитательного процесса.

***Ситуационноенаставничество****—*наставникоказываетпомощьиликонсультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило,роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагированиенатуили инуюситуацию,значимуюдляегоподопечного.

***Скоростноенаставничество****—*однократнаявстречанаставляемого(наставляемых)снаставникомболеевысокогоуровня(профессионалом/компетентнымлицом)сцельюпостроениявзаимоотношенийсдругимиработниками,объединеннымиобщимипроблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогаютформулироватьиустанавливатьцелииндивидуальногоразвитияикарьерногоростанаосновеинформации,полученнойизавторитетныхисточников,обменятьсямнениямииличнымопытом,атакженаладитьотношения«наставник —наставляемый»(«равный—равному»).

***Традиционная форма наставничества («один-на-один»)*** *–* взаимодействиемежду более опытным и начинающим работником в течение определенногопродолжительноговремени.Обычнопроводитсяотборнаставникаинаставляемогопоопределеннымкритериям:опыт,навыки,личностныехарактеристикии др.

***Форманаставничества«учитель—учитель»****—*способреализациицелевоймоделинаставничествачерезорганизациювзаимодействиянаставническойпары «учитель-профессионал—учитель,вовлеченныйвразличныеформыподдержкии сопровождения».

***Форма наставничества «руководитель образовательной организации —учитель»***способреализациицелевоймоделинаставничествачерезорганизациювзаимодействиянаставническойпары«руководительобразовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствованиеобразовательногопроцессаидостижениежелаемыхрезультатовруководителемобразовательнойорганизациипосредствомсозданиянеобходимыхорганизационно-педагогических,кадровых,методических,психолого-педагогическихусловийи ресурсов.

# Механизм реализации системы (целевой модели) наставничествапедагогическихработниковвобразовательнойорганизации

* 1. Система(целеваямодель)наставничествавобразовательнойорганизацииреализуетсявнесколькоэтапов:*подготовительный,проектировочный,реализационный,рефлексивно-аналитический,результативный.*
	2. Подготовительныйэтап:
* администрацией образовательной организации проводитсяпредварительныйанализпроблем,которыевозможнорешитьпрограммойнаставничества;
* отборнаставниковинаставляемых;
* подборизакрепление наставниковза наставляемыми(занаставляемымможет быть закреплено нескольконаставников, у наставника может бытьнесколько наставляемых);
* разработкаиутверждениеприказомруководителяобразовательнойорганизации нормативных документов реализации системы (целевой модели)наставничества (см.раздел2);
* оформлениедоговоровмеждуучреждениямииобразовательнымиорганизациямиопроведении стажировки;
* обучениенаставников,тьюторов,кураторовнаставническойдеятельностиинаставников,знакомствонаставляемыхссистемойнаставничества(повышениеквалификации,переподготовка,стажировка);
* выявлениенаставником(тьютором)индивидуальныхпотребностей,мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровняразвитияпосредством различных методовисследования.
	1. Проектировочныйэтап:
* работанаставникаинаставляемогосцелеполаганием(постановкаличностнозначимойобразовательнойили воспитательнойцели);
* определениересурсовнаставляемого;
* анализизбыточнойобразовательнойиливоспитательнойсреды;
* самоанализнаставляемого(соотнесениеиндивидуальныхпотребностейсвнешнимитребованиями(конкурсы,олимпиады,чемпионатыидр.);
* самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешнимитребованиями (конкурсы,олимпиады,чемпионатыидр.);
* проектированиеиндивидуальнойобразовательнойпрограммы/маршрута/траектории;
* конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков,экспертов,дистанционных,сетевыхформатовидр.);
* оформление,визуализация(карта,программа,план,маршрутныйлистидр.).
	1. Реализационныйэтап:
* организацияиосуществлениекураторомнаставничествавобразовательнойорганизациипосредством реализациидорожной карты;
* сопровождениенаставником(тьютором)индивидуальнойобразовательнойпрограммы/ маршрута /траектории наставляемого.
	1. Рефлексивно-аналитическийэтап:
* оценкаэффективностипостроенияиреализациииндивидуальнойобразовательнойпрограммы/маршрута/траектории(наставляемыйосуществляетрефлексиюпозитивногоопытаизатруднений,наставник(тьютор)анализирует эффективностьсвоейработы);
* подготовканаставником(тьютором)отчетаореализациипрограммысопровождения.
	1. Результативныйэтап:
* наставник(тьютор)дистанцируется,продолжаетреагироватьнаострыеситуации;
* наставляемыйразвиваетнавыкисамоопределенияисамореализации,осваиваетсамостоятельноновыецели личностногоразвития.

# 5.Структура управления внедрением и реализацией системы(целевоймодели)наставничествапедагогическихработников

* 1. Управлениесистемой(целевоймоделью)наставничестваосуществляется:муниципальныморганомуправленияобразованияМУ«Ножай-Юртовский РОО»образовательнымиорганизациями,осуществляющимиреализациюпрограммнаставничества.
	2. ФункцииМУ«Ножай-Юртовский РОО»:
* организуетвнедрениеЦелевоймоделинаставничестваворганизациях,осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,дополнительнымобщеобразовательнымпрограммам;
* назначаетмуниципальногокоординатора(оператора)наставническихпрограмм;
* координируетисогласовываетразработкувнедрениядорожныхкартвобразовательныхорганизациях,осуществляющихвнедрениеЦелевоймодели;
* организуетэкспертизуположенийипрограммнаставничестваобразовательныхорганизацийнатерриториимуниципальногообразования;
* организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества вобразовательныхорганизацияхмуниципальногообразованияипредоставляетаналитическуюсправкурегиональномукоординаторупо требованию;
* обеспечиваетразвитиеинфраструктурных,материально-техническихресурсовикадровогопотенциаламуниципальныхобразовательныхорганизаций;
* содействуетпривлечениюкреализациипрограммнаставничестваобразовательныхорганизаций,предприятийиорганизацийрегиона,государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических ифизических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной,культурнойидосуговой деятельностью;
* обеспечиваетдостижениецелевыхпоказателейрезультатоввнедренияЦелевоймоделинаставничествавмуниципальномобразовании.
* контролируетходреализациимероприятийповнедрениюЦелевоймоделинаставничествавмуниципальных образовательныхорганизациях.
	1. Муниципальныйкоординатор,выполняетследующиефункции:
* организует методическую, экспертно-консультационную,информационнуюипросветительскуюподдержкуучастниковвнедренияЦелевоймодели наставничества;
* содействуетраспространениюивнедрениюлучшихнаставническихпрактикразличныхформимоделейдляпедагоговимолодыхспециалистов;
* содействуетпривлечениюкреализациинаставническихпрограммобразовательныхорганизаций,предприятийиорганизацийрегиона,государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических ифизических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной,культурнойидосуговой деятельностью;
* проводитсборрезультатовмониторингареализациипрограммнаставничествавобразовательныхорганизациях.
* создаетпрофессиональныеобъединенияпедагогов-наставниковврамкахсетевоговзаимодействия(инновационныйкомплекс,районноеметодическоеобъединение,стажировочнаяплощадка);
* ведетпоустановленнойформеследующиебазыданныхмуниципальногообразования:кураторовобразовательныхорганизаций;наставников из числа педагогов; наставников из числа предприятий и другихорганизаций;
* осуществляетмониторингреализацииЦелевоймоделинаставничествавобразовательныхорганизациях муниципальногообразования;
* выявляетлучшиемуниципальныепрактикинаставничества,способствуетихдиссеминации,втомчислепосредствомразмещениянасайтах образовательных организаций,социальных сетях.
	1. Функцииобразовательныхорганизаций,осуществляющиевнедрениеЦелевоймодели наставничества:
* разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедренияСистемынаставничествапедагогическихработниковиобучающихсявобразовательнойорганизации;
* формируютиреализуютпрограммынаставничества;
* формируют кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение иконтроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программенаставничества;
* назначаюткураторавнедренияЦелевоймоделинаставничествавобразовательнойорганизации;
* создаютметодическиеобъединениянаставников;
* обеспечиваютинфраструктурнуюиматериально-техническуюбазуреализациипрограмм наставничества;
* осуществляютперсонифицированныйучет(создаютбазы)обучающихся,молодыхспециалистовипедагогов,участвующихвпрограммахнаставничества;
* проводятвнутренниймониторингреализациииэффективностипрограммнаставничества;
* обеспечиваютформированиебазданныхпрограммнаставничестваи

лучшихпрактик;

* содействуютповышениюуровняпрофессиональногомастерствапедагогических работников, задействованных в реализации Целевой моделинаставничества,вформате непрерывного образования.
	1. Методическоеобъединение(МО)/советнаставниковобразовательнойорганизации – общественный профессиональный орган, объединяющий надобровольной основе педагогов-наставников образовательной организации вцеляхосуществленияоперативногоруководстваметодической(научно-методической)деятельностьюпореализацииперсонализированныхпрограммнаставничества.НаусмотрениеобразовательнойорганизациифункциямиМО/совета наставников может быть наделен: методический совет, научно-методический совет либо иной общественный профессиональный орган, всоставкотороговключаются педагоги-наставники
		1. ФункцииМОприреализацииЦелевоймоделинаставничества:
* принимает участие в разработке локальных актов и иных документовобразовательнойорганизациивсференаставничествапедагоговиобучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзнойорганизацией);
* участвует в разработке и апробации персонализированных программнаставничествапедагогов(по мере необходимости);
* помогаетподбиратьизакреплятьпары(группы)наставниковинаставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методикаобученияипреподавания,воспитательнаядеятельность,организацияурочнойивнеурочнойдеятельности,психолого-педагогическоесопровождениенаставляемыхинаставников,работасродителями,связьссистемойдополнительногообразования и т.п.);
* анализируетрезультатыдиагностикипрофессиональныхииныхзатрудненийивноситсоответствующиекорректировкивперсонализированныепрограммынаставничества;
* осуществляет подготовку участников персонализированных программнаставничествакконкурсампрофессиональногомастерства,форумам,научно-практическимконференциям,фестивалями т.д.;
* обеспечиваеторганизационно-педагогическое,учебно-методическое,материально-техническое,инфраструктурное/логистическоеобоснованиереализацииперсонализированныхпрограммнаставничествапедагоговиобучающихсявобразовательнойорганизации;
* участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализацииперсонализированныхпрограммнаставничества;
* являетсяпереговорнойплощадкой,осуществляетконсультационные,согласовательныеи арбитражные функции;
* участвуетвразработкесистемыпоощрения(материальногоинематериального стимулирования)наставникови наставляемых;
* формируетбанклучшихпрактикнаставничествапедагоговиобучающихсяобразовательнойорганизации.
	+ 1. Куратор наставнических программ назначается решением руководителяобразовательнойорганизации,планирующейвнедритьЦелевуюмодельнаставничества из заместителей руководителя образовательной организацииилииз числадругихпедагогическихработников.
			1. ФункциикуратораприреализацииЦелевоймоделинаставничества:
* организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализируетинформацию;
* проводитобучениенаставников(втомчислеспривлечениемэкспертов);
* осуществляетконтрольпроцедурывнедренияЦелевоймоделинаставничества;
* контролируетходреализациипрограммнаставничества;
* своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию оналичиивобразовательнойорганизациипедагогов,которыхнеобходимовключитьвнаставническуюдеятельностьвкачественаставляемых;
* организовываетразработкуперсонализированныхпрограмм
* осуществляетмониторингэффективностиирезультативностиЦелевоймоделинаставничества,формируетитоговыйаналитическийотчетповнедрениюЦелевоймодели наставничества;
* осуществляеткоординациюдеятельностипонаставничествусответственными и неформальными представителями региональной системынаставничества,с сетевымипедагогическимисообществами;
* принимает(совместноссистемнымадминистратором)участиевнаполнениирубрики(страницы)«Целеваямодельнаставничества»наофициальномсайтеобразовательнойорганизации;
* организуетпубличныемероприятияпопопуляризациисистемынаставничествапедагогическихработников.

# 7.Мониторинг и оценка результатов внедрения и реализации системы(целевоймодели)наставничества педагогическихработников.

**Мониторингреализациипрограммнаставничества**

* 1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества – системасбора,обработки,храненияииспользованияинформацииопрограмменаставничестваи / или отдельныхееэлементах.
	2. Процессмониторингавлиянияпрограммнавсехучастниковвключаетдваэтапа,первыйизкоторыхосуществляетсядовходавпрограммунаставничества,авторой –поитогампрохожденияпрограммы.
	3. Мониторингпрограммынаставничествасостоитиздвухосновныхэтапов:
1. этап: Мониторинг процесса реализации персонализированной программынаставничества.
2. этап: Мониторинг влияния персонализированной программынаставничествана всехееучастников.
	1. Мониторингпроцессареализации персонализированной программынаставничестваоценивает:
		1. результативность реализации персонализированной программынаставничестваи сопутствующие риски;
		2. эффективностьреализацииобразовательныхикультурныхпроектовсовместно снаставляемым;
		3. процент обучающихся наставляемого, успешно прошедшихВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
		4. динамикууспеваемостиобучающихся;
		5. динамикуучастияобучающихсяволимпиадах;
		6. социально-профессиональнуюактивностьнаставляемогоидр.
	2. Мониторингвлиянияперсонализированнойпрограммынаставничестванавсехееучастниковоценивает:
		1. улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и унаставника;
		2. повышениеуровнямотивированностииосознанностинаставляемыхввопросахсаморазвитияипрофессионального самообразования;
		3. степень включенности наставляемого педагога в инновационнуюдеятельностьобразовательной организации;
		4. качествоитемпыадаптациимолодого/менееопытного/сменившегоместоработы специалиста нановом месте работы;
		5. увеличениечислапедагогов,планирующихстатьнаставникамиинаставляемымивближайшембудущем.
	3. Региональный координатор может организовывать промежуточныймониторингвнедренияилиреализацииЦелевоймоделинаставничества.
	4. Показатели реализации Целевой модели наставничества:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименованиепоказателя | 2022г. | 2023г. | 2024г. |
| 1. | Доляпедагоговдо35лет–молодыхспециалистов,вошедших\* в программы наставничества в ролинаставляемого, (в%): |  |  |  |
| -дляобразовательныхорганизацийобщегообразования; | 25 | 50 | 70 |
| -дляобразовательныхорганизацийдополнительногообразования. | 25 | 50 | 70 |
| 2 | Доляпедагогов-молодыхспециалистов(сопытомработыот0до3лет)образовательнойорганизации,вошедшихвпрограммынаставничествавролинаставляемогоотобщегочислапедагогов-молодыхспециалистов(сопытомработыот0до3лет)образовательнойорганизации(в%),втомчисле: |  |  |  |
| -дляобразовательныхорганизацийобщегообразования; | 50 | 80 | 100 |
| -дляобразовательныхорганизацийдополнительногообразования. | 50 | 80 | 100 |
| 3. | Доля образовательных организаций от общегоколичестваОО,внедрившихсистему(целевуюмодель) |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | наставничествапедагогическихработников,%: |  |  |  |
| -дляобразовательныхорганизацийобщегообразования; | 50 | 100 | 100 |
| -дляобразовательныхорганизацийдополнительногообразования. | 30 | 100 | 100 |
| 4. | Уровеньудовлетворенности\*\*наставляемыхучастиемвпрограммахнаставничества,% |  |  |  |
| -дляобразовательныхорганизацийобщегообразования; | 100 | 100 | 100 |
| -дляобразовательныхорганизаций дополнительногообразования. | 100 | 100 | 100 |
| 5. | Уровеньудовлетворенностинаставниковучастиемвпрограммахнаставничества,% |  |  |  |
| -дляобразовательныхорганизацийобщегообразования; | 100 | 100 | 100 |
| -дляобразовательныхорганизацийдополнительногообразования. | 100 | 100 | 100 |

*\*Педагогическийработниксчитается«вошедшимвпрограммунаставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставническихпар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставляемого) и 2)утвержденаперсонализированнаяпрограмма дляэтого педагога;*

*\*\*Уровеньудовлетворенностиопределяетсяспомощьюматериалов,представленныхвприложении2кметодическимрекомендациямведомственногопроектногоофисаповнедрениюцелевоймоделинаставничества*

Приложение №2 к приказу

МУ«Ножай-Юртовский РОО»

 «20»августа 2021 г. №147-П

**План мероприятий (дорожная карта) внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогическихработниковвобразовательныхорганизацияхНожай-Юртовского муниципального района на 2021– 2022годы.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименованиемероприятия** | **Ответственный** | **Результат****(виддокумента/документ)** | **Срок** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1.Нормативно-правовоерегулированиевнедрениярегиональнойсистемы(целевоймодели)наставничествапедагогическихработниковв образовательных организациях** |
| 1.1. | Разработка и утверждение Положения о внедрениирегиональной системы (целевой модели)наставничествапедагогическихработниковв образовательных организациях Ножай-Юртовского муниципального района(УО) | ИМО РОО | Приказ ИМО РОО | август2021г. |
| 1.2. | Утверждение плана мероприятий (дорожной карты) внедрения региональной системы (целевой модели)наставничества педагогических работников в образовательных организациях горного улуса | ИМО РОО | ПриказИМО РОО | август 2021г. |
| 1.3 | Назначение и определение муниципальныхкоординатороввнедрениясистемы(целевоймодели)наставничествапедагогическихработниковвобразовательныхорганизацияхГорногоулуса | ИМО РОО | ПриказИМО РОО | август2021г. |
| 1.4 | Утверждение пакета нормативных документов повнедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательныхОрганизациях Горного улуса | ИМО РОО | ПриказИМО РОО | август2021г. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.5 | Назначение и определение школьных координатороввнедрениясистемы(целевоймодели)наставничествапедагогических работниковвобразовательныхорганизацияхГорногоулуса | ОО,ИМО РОО | ПриказыОО | До10 сентября 2021г. |
| **2. Организационно-методическая, организационно-педагогическая, экспертно-консультационная, информационно-просветительскаяподдержкаучастниковвнедрениясистемы(целевоймодели)наставничествапедагогическихработниковобразовательных****организаций** |
| 2.1 | Участие ворганизационных, методическихсеминаров(вебинаров),консультационнойподдержкидля участников внедрения системы (целевой модели)наставничествапедагогическихработниковОО | ИМО РОО,ОО | Программысеминаров(вебинаров) | сентябрь-ноябрь2021г. |
| 2.3 | Координирование вертикальных и горизонтальныхсвязейвуправлениинаставническойдеятельностьюГорногоулуса | муниципальныйкоординатор,кураторыОО | Протоколызаседанийрабочейкомиссии по вопросамнаставничествапедагогическихработников | ежеквартально |
| 2.4 | Формирование и актуализация **единой муниципальной** базы кураторов внедрения системы(целевой модели) наставничества в ОО | Муниципальный координатор, кураторыОО | Наличиессылки | Регулярно,в течение всегопериодавнедрения |
| 2.5 | Формирование и актуализация **единой муниципальной** базы наставников (наставляемых) | муниципальныйкоординатор,кураторыОО | Наличиессылки | Регулярно,в течение всегопериодавнедрения |
| 2.6 | Формирование и актуализация **единоймуниципальной** базы персонализированных программ наставничества в ОО | Муниципальный координатор,кураторыОО | Наличиессылки | Регулярно,в течение всего периода внедрения |
| 2.7 | Информационно-просветительская поддержка попопуляризации системы (целевой модели)наставничествапедагогическихработниковОО. | ИМО РОО,ОО | Публикации и размещениеинформации в региональных,муниципальныхСМИ,всетевых изданиях, социальныхсетях,наофициальныхсайтах | в течение всегопериодавнедрения |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | всехучастниковсистемынаставничества |  |
| 2.8 | Разработка и издание методических пособий(разработок) | ИМО РОО | Методические пособия(разработки) | 2-3квартал2022г. |
| 2.9 | Информационно-методическая и экспертно-консультационная поддержка школьныхкоординатороввнедрениясистемы(целевоймодели)наставничествапедагогическихработников | Муниципальныйкоординатор | Информационно-аналитическиесправки-по результатам внутреннего ивнешнегомониторинга;-по результатам различныхмероприятий сопровождениянаставничества | По итогамполугодия |
| **3.Обеспечениереализациимерподополнительномупрофессиональномуобразованиюучастниковвнедрениясистемы(целевоймодели)наставничествавразличныхформатах,втомчислесприменениемдистанционныхобразовательныхтехнологий** |
| 3.1 | Организация обучения муниципальныхкоординаторови наставников | ИМО РОО | Образовательныепрограммыдополнительногопрофессиональногообразования:-Федеральногореестра;-региональные,в.т.ч.другихрегионов;-муниципальные | Регулярно,в течение всегопериодавнедрения |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.2 | Направление на курсы повышения квалификации дляспециалистовстажировочныхплощадокповопросамвнедрениясистемы наставничества | ИМО РОО | Образовательныепрограммыпозапросам участников | Втечениегода |
| 3.3 | Осуществление тьюторского сопровожденияосвоения программ дополнительного образования сиспользованием индивидуальных образовательныхмаршрутов(ИОМ) наосновевыявленныхпрофессиональныхдефицитов | ИМО РОО | ИОМучастниковсистемынаставничества | В течение года, врамках реализациипрограммсИОМ |
| 3.4 | Обмен опытом с наставниками из других районовреспублики | ИМО РОО | Работасединойсубъектнойкартой наставников пореспублике | Втечениегода |
| **4.Выявление,систематизация,отборидиссеминацияновыхрациональныхиэффективныепрактикнаставничества** |
| 4.1. | Организация обмена опытом наставников (круглыестолы, форумы, конференции, слеты, фестивали ипр.площадок для распространенияопыта) | Муниципальный координатор | Положения о мероприятиях пообменуопытом | Ежеквартально,1развквартал |
| 4.2. | Продвижение положительного опыта наставническихпрактик:-через сетевое взаимодействие образовательныхорганизацийидругихсубъектовнаставничества; | Муниципальный координатор | Кейсынаставничествалучшихпрактик(размещаютсянасайтах ОО, на муниципальноминформационномресурсе) | Регулярно,в течение всегопериодавнедрения |
| **5.Мониторинг и оценка результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работниковобразовательныхорганизаций** |
| 5.1 | Осуществление и анализ результатов внешнегомониторинга состояния внедрения и реализациицелевоймоделинаставничествавобразовательныхорганизацияхНожай-Юртовского муниципального района | ИМО РОО | Аналитическаясправка | 1развполугодие |
| 5.2 | Проведение внутреннего мониторинга и анализрезультатовнаставническойдеятельности | Образовательныеорганизации | Аналитическаясправка | 1развполугодие |
| 5.3 | Проведениевнешнегомуниципальногомониторинга | ИМО РОО | Аналитическаясправка | Август-сентябрь |