



МЭРИЯ ГОРОДА АРГУН
Муниципальное учреждение «Департамент образования г. Аргун»
МУ «Департамент образования г. Аргун»

УСТРАДА-ГИАЛИН МЭРИ
Муниципальни учреждени «Аргун-Г1алин дешаран департамент»
МУ «Аргун-Г1алин дешаран департамент»

П Р И К А З

07 сентября 2021 г.

№ 140/2-н

г. Аргун

Об организации работы по внедрению муниципальной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования городского округа г. Аргун

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 30.07.2021 г. № 904-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики», в целях достижения сквозного результата федеральных проектов, «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Школа современного учителя» и «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», предусматривающего вовлечение не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы, в целях организации работы по внедрению муниципальной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать Муниципальный центр наставничества г. Аргун (далее - МЦН г. Аргун) на базе отдела городского методического центра Департамента образования г. Аргун и наделить его функциями по организационному, методическому, аналитическому сопровождению и мониторингу внедрения целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун.

2. Утвердить:

2.1. Положение о муниципальной целевой программе поддержки молодых педагогов и развития наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун (Приложение 1).

2.2. Дорожную карту внедрения и реализации муниципальной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества

педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун (Приложение 2)

2.3. Формы «База наставников», «База наставляемых» (Приложение 3)

2.4. Состав рабочей группы по внедрению целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун (Приложение 4).

3. Межидову Ф.Т.- специалиста отдела ГМЦ Департамента образования г. Аргун назначить координатором внедрения и реализации целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун, ответственной за взаимодействие с региональным центром наставничества и своевременное предоставление обобщенной (сводной) информации по реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун.

4. Руководителям образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования г. Аргун:

4.1. организовать работу по внедрению муниципальной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун;

4.2. назначить куратора внедрения и реализации муниципальной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун;

4.3. разработать «Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации»;

4.4. разработать План мероприятий (дорожную карту) внедрения целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун;

4.5. сформировать базы данных о наставниках и наставляемых в 2021–2022 учебном году и предоставить их муниципальному координатору.

4.6. создать на официальном сайте образовательной организации раздел «Целевая программа наставничества».

4.7. при приеме на работу молодых специалистов руководствоваться моделью сертификации молодых педагогов.

5. Заместителю начальника МУ «Департамент образования г. Аргун» - Даурбекову Р.М. довести настоящий приказ до руководителей образовательных организаций городского округа г. Аргун.

6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Начальник



С.Р. Усманов

ПОЛОЖЕНИЕ
О МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЕ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ
ПЕДАГОГОВ И РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА Г. АРГУН

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Муниципальная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун (далее – Целевая модель наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

– Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Распоряжение 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»;

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

– Приказ Министерства образования и науки Чеченской Республики от 30 июля 2021 года № 904-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики»;

1.2. Целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных организаций городского округа г. Аргун, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – образовательные организации).

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 до 18 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов образовательных организаций городского округа г. Аргун.

1.4. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете;

- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.5. Структура Целевой модели наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;

- формы наставничества в образовательных организациях городского округа г. Аргун;

- механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях городского округа г. Аргун;

- структура управления Целевой моделью наставничества в образовательных организациях городского округа г. Аргун;

- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;

- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.6. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

Координатор внедрения Целевой модели – специалист органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования.

Куратор внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации ведет базу наставников и наставляемых, организует обучение

наставников, в том числе с привлечением экспертов, контролирует проведение программ наставничества, организует оценку вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества и мониторинг внедрения целевой модели в образовательной организации.

Методическое объединение/совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.7. Срок реализации целевой модели наставничества в городском округе г. Аргун 2021–2024 гг.

II. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

2.1. Процесс наставничества в образовательных организациях городского округа г. Аргун регулируется следующими нормативными документами:

- распорядительным актом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества;
- письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества;
- приказом «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации»;
- приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, МО);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации.

2.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.

2.4. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

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

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

III. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

4.1. В отношении обучающихся целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующую форму наставничества «ученик – ученик».

4.2. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

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

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

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

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

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

«успевающий – неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);

«лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

«равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

4.2.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

– в общеобразовательных организациях: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов;

– в организациях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником.

4.3. В отношении педагогических работников целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующую форму наставничества:

«учитель – учитель»;

4.4. Форма наставничества «учитель – учитель» применяется во всех образовательных организациях городского округа г. Аргун. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

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

1. «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

2. «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

3. «педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект - объектной педагогики.

4. «опытный предметник – неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

4.5. Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» применима во всех образовательных организациях городского округа г. Аргун.

В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «учитель – учитель».

4.6. Виды наставничества:

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

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

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

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

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

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

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

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

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

5.2. Подготовительный этап:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;

- отбор наставников и наставляемых;

- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);

- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации целевой модели наставничества;

- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставляемых, 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).

5.4. Реализационный этап:

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

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

5.6. Результативный этап:

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

VI. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛЬЮ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

6.1. Управление целевой моделью наставничества в городском округе г. Аргун осуществляется:

- МУ «Департамент образования г. Аргун»;
- Образовательными организациями городского округа г. Аргун, осуществляющими реализацию программ наставничества.

6.2. Функции Департамента образования города Аргун:

- организует внедрение целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;
- назначает муниципального координатора наставнических программ.

6.3. Муниципальный координатор, выполняет следующие функции:

- организует методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения целевой модели наставничества;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов;
- проводит сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- создает профессиональные объединения педагогов - наставников в рамках сетевого взаимодействия (инновационный комплекс, городское методическое объединение, городское предметное объединение, стажировочная площадка);
- ведет по установленной форме следующие базы данных муниципалитета: кураторов образовательных организаций; наставников из числа педагогов; наставников из числа обучающихся;
- осуществляет мониторинг реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях городского округа г. Аргун;
- выявляет лучшие муниципальные практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайтах образовательных организаций, социальных сетях.

6.4. Функции образовательных организаций, осуществляющие внедрение целевой модели наставничества:

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;
- формируют и реализуют программы наставничества;
- формируют кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

- назначают куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- создают методические объединения наставников;
- 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 Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

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

6.5.1. Функции МО при реализации целевой модели наставничества:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся (по мере необходимости);
- помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное / логистическое обоснование

реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся в образовательной организации;

- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

- формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации.

VII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

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

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;

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

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;

- динамику успеваемости обучающихся;

- динамику участия обучающихся в олимпиадах;

- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

7.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность 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.

7.6. Управление может организовывать промежуточный мониторинг внедрения или реализации целевой модели наставничества.

7.7. Показатели реализации Целевой модели наставничества:

| № | Наименование показателя | 2021г. | 2022г. | 2023г. | 2024г. |
|---|---|--------|--------|--------|--------|
| 1 | Доля ОО, реализующих систему наставничества | | | | |
| 2 | Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете; | | | | |
| 3 | Доля обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в образовательных организациях городского округа г.Аргун, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % | | | | |
| 4 | Доля обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в образовательных организациях городского округа г.Аргун, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % | | | | |
| 5 | Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % | | | | |
| 6 | Доля учителей , вошедших в программы наставничества в роли наставников, % | | | | |
| 7 | Доля молодых педагогов, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов | | | | |

**План мероприятий (дорожная карта)
внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся
образовательных организаций городского округа г.Аргун**

| № п/п | Наименование мероприятий | Срок реализации | Ответственный исполнитель | Результат, вид документа |
|----------|--|------------------|---------------------------|---|
| 1 | Нормативно-правовое регулирование внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска | | | |
| 1.1 | Издание распорядительного акта об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун (далее МЦМН) | сентябрь 2021 г. | Департамент образования | Приказ «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования городского округа г. Аргун» |
| 1.2 | Утверждение Положения о МЦМН | сентябрь 2021 г. | Департамент образования | Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун. Положение |
| 1.3. | Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в ОО | сентябрь 2021 г. | ОО | Приказы о назначении кураторов в ОО |

| | | | | |
|----------|---|--|--|---|
| 1.5. | Разработка «Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в ОО», Дорожной карты, Программы наставничества | сентябрь 2021 г. | ОО | Положения и дорожные карты в ОО. |
| 2 | Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения Целевой модели наставничества | | | |
| 2.1. | Проведение семинаров для участников внедрения целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества | По отдельному графику | Отдел ГМЦ Департамента образования г.Аргун, ОО | Проведение семинаров |
| 2.2. | Формирование и актуализация муниципальной базы кураторов внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях | В течение всего периода реализации Целевой модели наставничества | Отдел ГМЦ Департамента образования г.Аргун, ОО | Муниципальная база кураторов |
| 2.3. | Формирование единой муниципальной базы наставников и единой муниципальной базы программ наставничества | В течение всего периода реализации целевой модели наставничества | Отдел ГМЦ Департамента образования г.Аргун, ОО | Актуальный муниципальный реестр наставников и программ наставничества, имеющих положительный опыт работы/реализации |
| 3 | Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий | | | |
| 3.1. | Разработка муниципальной программ повышения педагогического мастерства | Март-апрель 2022года | Отдел ГМЦ Департамента | Муниципальная программа повышения педагогического мастерства кураторов и |

| | | | | |
|----------|--|--|--|---|
| | кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества | | образования г.Аргун | наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества |
| 3.2. | Реализация муниципальной программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества | В соответствии с дорожной картой | Отдел ГМЦ Департамента образования г.Аргун | Реализация дорожной карты муниципальной программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества |
| 4 | Внедрение Целевой модели наставничества в образовательных организациях | | | |
| 4.1 | Формирование базы наставляемых в 2021–2022 уч.г. | октябрь 2021 г. | ОО | База наставляемых с перечнем запросов |
| 4.2. | Формирование базы наставников в 2021–2022 уч. г. | октябрь 2021 г. | ОО | База наставником с перечнем компетенций |
| 4.3. | Обучение наставников | по отдельному плану | Отдел ГМЦ Департамента образования г.Аргун, ОО | Проведенные методические семинары и др. по запросам наставников |
| 4.4. | Формирование наставнических пар или групп | в течение года | ОО | Приказ о закреплении наставнических пар |
| 4.5. | Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории. | в соответствии с сороками реализация программ наставничества | ОО | Реализация программ наставничества |

| | | | | |
|------|---|-------------------|--|--|
| 5 | Мониторинг и оценка результатов внедрения Целевой модели наставничества | | | |
| 5.1. | Организация персонифицированного учета наставников и наставляемых | октябрь 2021 г. | кураторы внедрения целевой модели наставничества | Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества |
| 5.2. | Проведение внутреннего мониторинга образовательных организаций по реализации и эффективности программ наставничества | март -май 2022 г. | кураторы внедрения целевой модели наставничества | Аналитические данные предоставляются кураторами муниципальным координаторам (операторам) внедрения Целевой модели наставничества |
| 5.3. | Проведение Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации Целевой модели наставничества в ОО городского округа г.Аргун. | июнь 2022г. | кураторы внедрения целевой модели наставничества | Аналитические данные предоставляются кураторами муниципальным координаторам (операторам) внедрения Целевой модели наставничества |
| 5.4. | Анализ результатов Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации целевой модели наставничества в ОО городского округа г.Аргун | июнь 2022 г. | Отдел ГМЦ Департамента образования г.Аргун | Аналитическая справка |

Форма 2. База наставников

| | | |
|---|---|------------------------------------|
| 2 | 1 | № п/п |
| | | ФИО наставляемого |
| | | Год рождения наставляемого |
| | | Основной запрос наставляемого |
| | | Дата вхождения в программу |
| | | ФИО наставника |
| | | Форма наставничества |
| | | Место работы наставника |
| | | Дата завершения программы |
| | | Результаты программы |
| | | Ссылка на кейс/отзыв наставляемого |
| | | Отметка о прохождении программы |

Приложение 3
к приказу № 140/2 от 07.09.2024

Форма 1. База наставляемых

| | | |
|---|---|--|
| 2 | 1 | № п/п |
| | | Ф.И.О наставника |
| | | Место работы |
| | | Основные компетенции наставника |
| | | Важные для программы достижения наставника |
| | | Интересы наставника |
| | | Желаемый возраст наставляемых |
| | | Ресурс времени на программу наставничества |
| | | Дата вхождения в программу |
| | | ФИО наставляемого (наставляемых) |
| | | Форма наставничества |
| | | Место работы наставляемого |
| | | Дата завершения программы |
| | | Результаты программы |
| | | Ссылка на кейс/отзыв наставника |

Состав
рабочей группы по внедрению Целевой модели наставничества в
общеобразовательных организациях г. Аргун

1. Даурбеков Р.М.-замначальника Департамента образования г. Аргун;
2. Ахмадова Л.Р. заведующая отделом городского методического центра Департамента образования г.Аргун;
3. Шуайпова Х.Л. методист отдела городского методического центра Департамента образования г. Аргун;
4. Межидова Ф.Т. методист отдела городского методического центра Департамента образования г. Аргун;
5. Масаева Х.Р. ведущий специалист отдела воспитания, дополнительного образования, оздоровления и отдыха детей.