



П Р И К А З

16 ФЕВ 2022

№ 255

г. Ижевск

Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики

На основании распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республике», достижения показателей национального проекта «Образование», регионального проекта «Успех каждого ребенка» п р и к а з ы в а ю:

1. Создать Региональный наставнический центр на базе автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования».

2. Утвердить следующие документы:

Положение о Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики.

План мероприятий (дорожную карту) внедрения Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики на 2022 год.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования Удмуртской Республики:

внедрить Региональную целевую модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики в муниципальных образовательных организациях;

организовать районные и городские методические объединения педагогов-наставников.

создать экспертные советы по рассмотрению и утверждению «Положений о системе наставничества педагогических работников в

образовательной организации», «Положений о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» и программ наставничества муниципальных образовательных организаций.

4. Рекомендовать руководителям общеобразовательных организаций Удмуртской Республики, осуществляющим внедрение Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики:

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

разработать и утвердить мероприятия (дорожную карту) внедрения Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики в общеобразовательной организации в срок до 1 марта 2022 года;

назначить куратора внедрения и реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики в срок до 1 марта;


согласовать разработанную дорожную карту с Региональным наставническим центром в срок до 15 марта 2022 года;

разработать и утвердить нормативные акты по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики, в срок до 25 марта;

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

5. Контроль за исполнением приказа возложить на первого заместителя министра образования и науки Удмуртской Республики И. Г. Крохину.

Министр



С. М. Болотникова

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Министерство
образования и науки Удмуртской
Республики
от 16 ФЕВ 2022 № 255

ПОЛОЖЕНИЕ
О РЕГИОНАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Региональная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики (далее – Целевая модель наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

– Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

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

– Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике»;

– Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»;

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

– Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8).

1.2. Целевая модель наставничества является обязательной для всех общеобразовательных организаций Удмуртской Республики, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее – образовательные организации).

1.3. Цель внедрения наставничества в Удмуртской Республике является раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Удмуртской Республики.

1.4. Задачи внедрения Целевой модели наставничества в Удмуртской Республике:

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

– выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;

– создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

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

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

1.5. Структура Целевой модели наставничества в Удмуртской Республике:

– нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях Удмуртской Республики;

– финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества в Удмуртской Республике;

– формы наставничества в образовательных организациях Удмуртской Республики;

– механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Удмуртской Республики;

– структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики;

- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.6. В Положении используются следующие понятия:

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

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

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

Координатор (оператор) внедрения Целевой модели – специалист органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования Удмуртской Республики.

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 Удмуртской Республике: 2022–2024 гг.

II. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

2.1. Процесс наставничества в образовательных организациях Удмуртской Республике регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; дополнительным соглашением к трудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в

образовательной организации»; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества 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. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

2.6.1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации).

2.6.2. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества обучающихся в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации).

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

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

III. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

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

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

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами

(на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.4. В Удмуртской Республике для популяризации роли наставника и повышения его статуса Министерство образования и науки УР и АОУ ДПО УР ИРО ежегодно организуют и проводят следующие мероприятия: фестивали, форумы, конференции наставников, конкурсы профессионального мастерства и т.д.

3.5. Лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3.6. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

IV. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.6. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

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

- в профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства;
- в организациях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником.

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

4.3.2. Цель: сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

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

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

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

«опытный педагог – молодой специалист» (вариант поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков);

«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» (психологическая и личностная поддержка педагога, который имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с

обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора);

«педагог-новатор – консервативный педагог» (педагог, склонный к нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями);

«опытный предметник – неопытный предметник» (опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету).

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

4.4.1. *Форма наставничества «студент – ученик»* предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

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

4.4.3. Задачи реализации формы «студент – ученик»:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ – студенческого и школьного.

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

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

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

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

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

4.4.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

– в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории);

– в профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта;

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

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

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

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

– раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала;

– повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;

– развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

– приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

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

«активный профессионал – равнодушный потребитель» (мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков; стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории);

«коллега – молодой коллега» (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора);

«работодатель – будущий сотрудник» (профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства).

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

– в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки;

– в профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки;

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

4.6.1. *Форма наставничества «работодатель – студент»* предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (работодатель) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

4.6.2. Цель реализации: получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

4.6.3. Задачи внедрения формы наставничества «работодатель – студент»:

– раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала;

– повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии;

– содействие в выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;

развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

4.6.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент»:

«активный профессионал – равнодушный потребитель» (мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории);

«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» (краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы);

«коллега – будущий коллега» (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора);

«работодатель – будущий сотрудник» (профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и возможное последующее трудоустройство).

4.6.5. Область применения формы наставничества «работодатель – студент» в рамках образовательной программы:

– в профессиональных образовательных организациях: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки;

– организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

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

5.2. Подготовительный этап:

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

– отбор наставников и наставляемых;

- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации Целевой модели наставничества (см. раздел II);
- оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о проведении производственной практики, стажировки;
- 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 и др.).

5.4. Реализационный этап:

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

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

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

5.6. Результативный этап:

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

– наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

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

6.1. Управление Целевой моделью наставничества в Удмуртской Республике осуществляется:

- Министерством образования и науки Удмуртской Республики;
- Автономным образовательным учреждением Удмуртской Республики «Институт развития образования» (далее – АОУ ДПО УР ИРО) и его структурными подразделениями: центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ), Региональный наставнический центр (далее – РНЦ);
- Органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования;
- Образовательными организациями Удмуртской Республики, осуществляющими реализацию программ наставничества;
- Промышленными и иные предприятиями, организациями любой формы собственности, индивидуальными предпринимателями, функционирующими на территории региона, имеющими или планирующими реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

6.2. Министерство образования и науки Удмуртской Республики при внедрении Целевой модели наставничества:

- осуществляет координацию внедрения Целевой модели наставничества;
- обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества;
- реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию; обучающихся из малоимущих семей; обучающихся, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях; детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).

6.3. АОУ ДПО УР ИРО при реализации Целевой модели наставничества осуществляет координацию и контроль деятельности ЦНППМ и РНЦ.

6.3.1. Функции ЦНППМ при реализации Целевой модели наставничества:

- формирует систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с

использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

– создает оптимальные условия для переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику педагогов в том числе через программы стажировки.

6.3.2. Функции РНЦ при реализации целевой модели наставничества:

– 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 Удмуртской Республики, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;

– разрабатывает и реализует предложения по совершенствованию Региональной целевой модели наставничества;

– 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;

– обеспечивает реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

6.4. Функции органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования, при участии во внедрении Целевой модели наставничества на территории соответствующего муниципального образования:

– организует внедрение Целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам муниципальных образований Удмуртской Республики (далее – муниципальные образовательные организации), исходя из планируемых результатов внедрения Целевой модели наставничества в Удмуртской Республике;

– назначает муниципального координатора (оператора) наставнических программ;

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

– контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях;

- создает городские или районные методические объединения педагогов-наставников;
- организует экспертизу положений и программ наставничества образовательных организаций муниципалитета;
- обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных образовательных организаций;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества 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;
- организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в образовательных организациях муниципалитета и предоставляет аналитическую справку в РНЦ по требованию;
- ведет по установленной форме следующие базы данных муниципалитета: кураторов образовательных организаций; наставников из числа педагогов; наставников из числа предприятий и других организаций; наставников из числа обучающихся;
- выявляет лучшие муниципальные практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайте Сообщества педагогов Удмуртской Республики, на сайтах образовательных организаций, социальных сетях;
- обеспечивает достижение целевых показателей результатов внедрения Целевой модели наставничества в муниципальных образованиях Удмуртской Республики.

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

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения Целевой модели;
- формируют и реализуют программы наставничества;
- формируют кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначают куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- создают методические объединения наставников;
- обеспечивают инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- осуществляют 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.

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

6.5.2.1 Функции МО при реализации Целевой модели наставничества:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);

- участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся (по мере необходимости);

- помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);

- анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся в образовательной организации;

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

- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;

- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

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

6.5.3. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить Целевую

модель наставничества из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

6.5.3.1. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контролирует ход реализации программ наставничества;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

VII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

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

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: 1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества; 2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

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

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

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

7.6. РНЦ может организовывать промежуточный мониторинг внедрения или реализации Целевой модели наставничества по требованию.

7.7. Показатели реализации Целевой модели наставничества в Удмуртской Республике:

№	Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в УР, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	35	50	70
2	Доля детей и подростков в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Удмуртской Республике, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	6	10
3	Доля учителей – молодых специалистов, проживающих в Удмуртской Республике, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	30	50	70
4	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих	10	20	30

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

УТВЕРЖДЕН
 Приказом Министерства
 образования
 и науки Удмуртской Республики
 от 16 ФЕВ 2022 № 255

**План мероприятий (дорожная карта)
 внедрения Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся
 образовательных организаций Удмуртской Республики на 2022 год.**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат, вид документа
1	Нормативно-правовое регулирование внедрения Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики			
1.1	Информирование муниципальных органы управления образованием (далее – МОУО) общеобразовательные организации (далее - ОО) о внедрении Целевой модели наставничеств	Январь 2022 г.	Министерство образования и науки Удмуртской Республики (далее – МОиН УР)	Информационное письмо МОиН УР
1.2	Формирование перечня ОО, внедряющих целевую модель наставничества	Январь 2022 г.	МОиН УР, АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)	Приказ МОиН УР об утверждении списка образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества

1.3	Утверждение Положения о Целевой модели наставничества УР	Февраль 2022 г.	МОиН УР, АОУ ДПО УР ИРО	Положение о Целевой модели; Целевая модель.
1.4	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в ОО УР	до 1 марта 2022 г.	МОУО, ОО	Приказы о назначении кураторов в ОО
1.5	Разработка «Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», «Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» и дорожных карт	до 1 марта 2022 г.	МОУО, ОО	Пакет положения и дорожные карты в ОО.
1.6	Согласование дорожных карт по внедрению целевой модели наставничества, разработанных ОО	До 15 марта 2022 г.	МОУО, ОО	Согласование, формирование муниципальных дорожных карт
1.7	Утверждение муниципальных дорожных карт внедрения Целевой модели наставничества	До 18 марта 2022	МОУО	Приказ МОУО
1.8	Разработка и утверждение распорядительных актов образовательных организаций о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации.	до 25 марта 2022 г.	МОУО, ОО	Утвержденные распорядительные акты

2		Организация деятельности Регионального наставнического центра (далее – РНЦ)		
2.1	Разработка дорожной карты деятельности РНЦ по внедрению целевой модели наставничества УР на 2022 г.	Январь 2022 г.	АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)	Дорожная карта деятельности РНЦ по внедрению Целевой модели наставничества УР на 2022 г.
2.2	Разработка и утверждение Положения о деятельности РНЦ	До 01 апреля 2022 г.	АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)	Положение о деятельности РНЦ
2.3	Создание сайта РНЦ	До 1 марта 2022 г.	АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)	Сайт
2.4	Создание и введение сайта РНЦ	В течение года	АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)	Сайт
3	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения Целевой модели наставничества Удмуртской Республики			
3.1	Проведение семинаров для участников внедрения Целевой модели наставничества	По отдельному графику	АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)	Проведение семинаров.
3.2	Публикация журнала "Педагогический родник" по теме «Целевая модель наставничества как технология повышения эффективности образовательного процесса»	Ноябрь 2022 г.	АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)	Номер журнала
3.3	Разработка и публикация методического пособия "Наставничество как технология формирования	Ноябрь 2022 г.	АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)	Методическое пособие

	профессиональных компетенций молодого педагога"				
3.4	Разработка программы мониторинга реализации Целевой модели наставничества, включающей разработку мониторингового инструментария, сбор, обработку информации и ее анализ	Сентябрь 2022 г.	АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)	Программа мониторинга	
3.5	Формирование базы кураторов внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях УР (далее – кураторы внедрения Целевой модели наставничества)	В течение всего периода реализации Целевой модели наставничества	АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ).	Базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программах наставничества, включая: - базы учеников для формы наставничества «ученик-ученик»; - базы выпускников; - базы наставников от предприятий и организаций;	
3.6	Формирование единой Республиканской базы наставников и единой Республиканской базы программ наставничества	В течение всего периода реализации целевой модели наставничества	АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)	Актуальный региональный реестр наставников и программ наставничества, имеющих положительный	

	опыт работы/реализации			
3.7	<p>Популяризация Целевой модели наставничества через региональные, муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций –участников целевой модели наставничества</p>	<p>В течение всего периода реализации Целевой модели наставничества</p>	<p>АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)</p>	<p>Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией с применением единого брендирования</p>
4	<p>Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий</p>			
4.1	<p>КПК "Наставничество как технология повышения эффективности образовательного процесса: модель "ученик-ученик"</p>	<p>07-20.02.22</p>	<p>АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)</p>	<p>Реализация КПК, получение педагогами соответствующих документов</p>
4.2	<p>КПК "Организация деятельности наставников по сопровождению профессионального становления молодых специалистов"</p>	<p>11-15.04.22 г.</p>	<p>АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)</p>	<p>Реализация КПК, получение педагогами соответствующих документов</p>
4.3	<p>КПК " Совершенствование образовательного процесса в системе дополнительного образования через реализацию целевой модели наставничества</p>	<p>17- 19.11. 2022г</p>	<p>АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)</p>	<p>Реализация КПК, получение педагогами соответствующих документов</p>

4.4	КПК "Информационно-образовательные технологии в системе работы педагога-наставника»	14-16.11.22 г.	АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)	Реализация КПК, получение педагогами соответствующих документов
4.5	Организация муниципальных программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества	В течение года	МОУО, методические службы (МС)	Реализация муниципальных программ повышения педагогического мастерства
4.6	Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) педагогов:	В течение года	АОУ ДПО УР ИРО (ЦНППМ)	ИОМ педагогов
4.7	Создание сети стажировочных площадок по оказанию методической поддержки непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров	В течение года	АОУ ДПО УР ИРО (ЦНППМ)	Стажировочные площадки
5	Внедрение Целевой модели наставничества в образовательных организациях Удмуртской Республики			
5.1	Формирование базы наставляемых в 2022–2023 уч.г.	До 28 марта 2022 г.	ОО	База наставляемых с перечнем запросов
5.2	Формирование базы наставников в 2022–2023 уч. г. (отбор из числа потенциальных наставников в	До 04 апреля 2022 г.	ОО	База наставником с перечнем компетенций

	соответствии с сформированным перечнем запросов)				
5.3	Обучение наставников	По отдельному плану	АОУ ДПО УР ИРО, МОУО, МС, ОО	Проведенные КПК, семинары и др. по запросам наставников	
5.4	Формирование наставнических пар или групп	По отдельному плану ОО	ОО	Приказ о закреплении наставнических пар	
5.5	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация ИОМ, ИОГ.	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	ОО	Реализация программ наставничества	
6	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Удмуртской Республики				
6.1	Конкурс «Педагог года – 2022» (номинация «Наставник»)	Январь-март 2022 г.	МОиН УР, АОУ ДПО УР ИРО	Проведение конкурса, выявление победителя	
6.2	Республиканский конкурс «Лучшие практики и программы наставничества» 2022 г.	Март-сентябрь 2022 г.	МОиН УР, АОУ ДПО УР ИРО	Выявление победителей, размещение материалов конкурса на сайте интернет-сообщества педагогов	
6.3	Республиканский форум педагогов-наставников «Целевая модель наставничества как технология повышения эффективности образовательного процесса»	Ноябрь 2022 г.	АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)	Форум	

6.4	Организация и проведение Дня открытых дверей АОУ ДПО УР «Институт развития образования» для молодых специалистов «Новая волна»	Сентябрь 2022 г.	АОУ ДПО УР ИРО (ЦНППМ)	Проведение дня открытых дверей
6.5	Публикация лучших практик наставничества на портале «Сообщество педагогов Удмуртской Республики» (раздел «Наставничество»)	В течение года	АОУ ДПО УР ИРО	Размещение материалов на сайте сообщества
6.6	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах образовательных организаций	До 24.04.2022 г.	МОУО, ОО	Поддержка программ наставничества посредством интернет-сайтов и сообществ
7	Мониторинг и оценка результатов внедрения Целевой модели наставничества			
7.1	Внесение в формы федерального статистического наблюдения (далее – формы ФСН) данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Минпросвещения России	В соответствии со сроками, устанавливаемыми Минпросвещения России	кураторы внедрения целевой модели наставничества в ОО, МОУО, МС	Внесены данные в формы ФСН
7.2	Организация персонализированного учета наставников и наставляемых	Апрель – декабрь 2022 г.	кураторы внедрения целевой модели наставничества в ОО, МОУО, МС	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности

				обучающихся в различные формы наставничества
7.3	Проведение внутреннего мониторинга образовательных организаций по реализации и эффективности программ наставничества	Апрель – декабрь 2022 г.	Кураторы внедрения целевой модели наставничества в ООО, МОУО, МС	Аналитические данные предоставляются кураторами муниципальным координаторам (операторам) внедрения целевой модели наставничества
7.4	Проведение Республиканского мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	Ноябрь 2022 г.	АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)	Получены данные о процессе и реализации программ наставничества от участников программ и иных причастных к программам лиц
7.5	Анализ результатов мониторинга реализации программ наставничества в УР	Ноябрь 2022 г.	АОУ ДПО УР ИРО (РНЦ)	Аналитическая справка о внедрении целевой модели наставничества в УР в 2022 г.