

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ»
ДАЛЬНЕРЕЧЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

П Р И К А З

14 сентября 2021 года

г. Дальнереченск

№ 101-А

п.3. О внедрении целевой модели наставничества
в Дальнереченском городском округе

На основании Распоряжения Минпросвещения России 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», приказа Министерства образования Приморского края № 799-а от 23.07.2020 года «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, с целью достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа», «Успех каждого ребёнка, «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования Дальнереченского городского округа с 01 октября 2020 года.

2. Назначить координаторами внедрения целевой модели наставничества в Дальнереченском городском округе:

- по вопросам общего образования специалиста управления образования по методической работе Абдуллаеву Ларису Георгиевну;
- по дополнительным образовательным программам специалиста управления образования Самойленко Оксану Владимировну.

3. Утвердить прилагаемые:

3.1.«Дорожную карту» реализации целевой модели наставничества в Дальнереченском городском округе на 2020 — 2024 годы согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

3.2. Показатели мониторинга эффективности реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Дальнереченского городского округа согласно приложению № 2 к настоящему приказу;

3.3. Положение о муниципальном банке (реестре) «Наставник» в Дальнереченском городском округе согласно приложению № 3 к настоящему приказу.

3.4. Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения модели наставничества (далее – Планируемые результаты) на период с 2021 по 2024 гг.

3.5. Утвердить сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества: ежегодно, с 1 ноября по 25 декабря.

4. Руководителям общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Дальнереченского городского округа:

4.1. Организовать реализацию мероприятий по внедрению модели наставничества в сроки, установленные Дорожной картой.

4.2. Обеспечить достижение результатов (показателей эффективности) внедрения модели наставничества в образовательной организации на уровне, не ниже Планируемых результатов, утвержденных данным приказом.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник МКУ
«Управление образования»



Н.Н. Шитько

План мероприятий (дорожная карта)

внедрения модели наставничества обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Дальнереченского городского округа

№ и/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Ответственный исполнитель
1	Разработка распорядительного акта образовательной организации о внедрении ЦМН на уровне организации, включающий: -сроки внедрения ЦМН; -назначение ответственных за внедрение и реализацию ЦМН с описанием обязанностей; назначение кураторов внедрения ЦМН; -сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; -Планируемые результаты внедрения ЦМН; -утверждение положения о программе наставничества; утверждение дорожной карты внедрения ЦМН.	01.03.2021	Руководители образовательных организаций
2	Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 NP145	01.03.2021	Управление образования, образовательные организации
3	Формирование баз наставников	в течение всего периода реализации ЦМН	Управление образования
4	Формирование баз программ наставничества на уровне образовательных организаций	в течение всего периода реализации ЦМН	Образовательные организации

5	Мониторинг. Осуществление учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	01.04.2021, далее ежеквартально актуализация сформированных баз	Кураторы внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях, Управления образования
6	Оценка качества реализации программ наставничества	Декабрь 2021 г., далее ежегодно	Кураторы внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях
7	Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	Декабрь 2021 г., далее ежегодно	Кураторы внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях
8	Анализ на уровне образовательной организации	Декабрь 2021 г., далее ежегодно	образовательные организации
9	Анализ на уровне Управления образования	Декабрь 2021 г., далее ежегодно	Управление образования

Планируемые результаты

(показатели эффективности) внедрения целевой модели наставничества

на период с 2020 года по 2024 год

№ п/п	Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
1	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, проживающих в Дальнереченском городском округе	10	20	25	35	40
2	Доля детей и молодежи в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника %. (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Дальнереченском городском округе.	2	4	6	8	10
3	Доля учителей молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей- молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, проживающих в Дальнереченском городском округе.	10	20	35	50	70
4	Количество предприятий (организаций) от общего количества организаций, осуществляющих деятельность в Дальнереченском городском округе, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	1	1	2	2	2
5	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, в % (опросный) (отношение количества	20	30	35	45	50

	наставляемых, удовлетворенных участием в программах Наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах, реализуемых в Дальнереченском городском округе)					
6	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворённых участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Дальнереченском городском округе)	30	35	40	45	50

Положение о муниципальном банке (реестре) «Наставник»

I. Общие положения.

1. Муниципальный банк «Наставник» создается в рамках реализации целевой модели наставничества в Дальнереченском городском округе, в муниципальных образовательных организациях Дальнереченского городского округа подведомственных МКУ «Управление образования» Дальнереченского городского округа (далее «Управление образования»).

II. Основные понятия.

- 1) наставник — это педагог, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, проявивший желание поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 2) наставляемый — участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
- 3) муниципальный банк «Наставник» — это сводная информация, сформированная на основе данных «Информационной карты наставника» по форме согласно приложению №9 1 к настоящему положению.

III. Цель и задачи.

- 1) целью создания муниципального банка «Наставник» является формирование обновляемой сводной информации о потенциале наставников для создания эффективной профессиональной среды внутри образовательного пространства муниципалитета, позволяющей повышать уровень педагогического мастерства и реализовывать актуальные педагогические задачи.
- 2) основные задачи:
 - а) актуализировать и расширить информацию о профессиональном потенциале наставников;
 - б) привлечь педагогов, имеющих статус «наставник», в наставническую деятельность на муниципальном уровне.

IV. Организационные основы.

1. Сводная информация, сформированная на основе данных «Информационной карты наставника», может быть использована при планировании работы по данному направлению и размещается на официальном сайте

Приложение к
Положению о муниципальном
банке (реестре) «Наставник»

№	Ф.И.О.	Место работы	Должность	Преподаваемый предмет (направление деятельности)	Формы наставничества	Квалификационная категория	Владение технологиями (указать)	Содержание методического сопровождения	Готовность к сетевому формату работы	Телефон	Эл.адрес

Содержание методического сопровождения (подтемы) не более 3) методической работы теоретического или практического характера с указанием формы работы с наставляемым (консультация, мастер-класс, беседа, тренинг, семинар-практикум)