

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ СУРГУТСКОГО РАЙОНА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СУРГУТСКОГО РАЙОНА
«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ (ПРОГРАММА)
НАСТАВНИЧЕСТВА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
СУРГУТСКОГО РАЙОНА
2020-2024 ГОДЫ**



*Утверждена приказом муниципального казенного учреждения Сургутского района
«Информационно-методический центр» от 26.08.2020г. №189*

2020 год

Пояснительная записка

Согласно указу Президента «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», планируется вхождение России в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования. Одним из инструментов достижения этой цели является наставничество.

Растут требования к компетентностям учителя, связанным с работой с информацией и новыми средствами обучения. Повсеместно внедряемая проектно-ориентированная деятельность заставляет уделить внимание формуле «4К»: критическому и креативному мышлению, умению работать в команде и коммуницировать. Рост качества образования, требует от учителя, с одной стороны, широкой осведомленности о новых средствах обучения, а с другой, хорошего знания психологии современных школьников, их потребностей и возможностей. Без наставников в решении этих задач не обойтись. Большой потенциал у наставничества также в связи с цифровизацией образовательного процесса, персонализацией обучения и индивидуализацией образовательных траекторий.

Таким образом, наставничество — это социокультурный феномен «на все времена», всегда актуальный в связи со стремлением людей к гармонии и благополучию. Направленность наставничества на эксклюзивную работу по передаче опыта, освоению нового и постоянному совершенствованию делает его особенно востребованным на пороге перемен, которые ожидают образование.

В соответствии с новыми образовательными ориентирами и на основании федеральных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка" и «Цифровая образовательная среда» национального проекта "Образование", распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г., в 2020 году, в сложных условиях пандемии, возникла необходимость создания условий для организации взаимодействия наставников и наставляемых в дистанционном (виртуальном) пространстве.

Таким образом, возникла **проблема** – отсутствие муниципальной модели наставничества, основанной на дистанционном (виртуальном) взаимодействии участников процесса наставничества.

Стратегическая цель модели наставничества: обеспечение стабильности образовательных результатов через координацию деятельности наставников и наставляемых в интересах повышения качества образования к концу 2024 года.

Задачи:

1. Внедрение в образовательные организации (далее – ОО) Сургутского района муниципальной модели наставничества (далее – ММН), состоящей из совокупности структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих достижение поставленных результатов.

2. Формирование нормативно-правовой базы для реализации ММН на уровне МО, ОО.

3. Создание актуального информационного канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

4. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире.

5. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

6. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

Миссия модели наставничество: мы создаем условия для всестороннего развития личности, способной к профессиональному и личному самоопределению в современном высокотехнологичном мире, понимающей свои возможности, осознающей свое место и роль в жизни, благодаря «VR – Наставнику».

Основные понятия и термины модели

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации модели (программы) через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник модели (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».

Наставник – участник модели (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.

Куратор – сотрудник ОО, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию модели (программы) наставничества.

Модель (программа) наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ОО.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

Виртуальная образовательная среда – это движущая онлайн-овая сила всего образовательного пространства, цифровое сообщество, в котором участвует все участники образовательного процесса.

1. Нормативно – правовое обеспечение

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).
Наставническую деятельность, в том числе в образовательной организации, регламентируют:
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программа среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Приказ департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района от 19.08.2020 № 465 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Сургутского района»;
- Приказ департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района от 20.07.2020 № 421 «Об утверждении комплекса мер, направленных на повышение статуса педагогических работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района».

2. Функции муниципального наставнического центра Сургутского района

Для реализации внедрения модели наставничества «VR – НАСТАВНИК» на уровне МО создан муниципальный наставнический центр (далее – МНЦ) на базе МКУ «ИМЦ» Сургутского района (приказ от 26.08.2020 № 189). Основные направления деятельности МНЦ по внедрению модели наставничества:

- *организационное сопровождение* (создание инфраструктуры, обеспечивающей эффективную организацию и просветительскую поддержку участников; обучение кураторов ОО; отбор кандидатов в наставники для участия в программе);
- *методическое сопровождение* (обучение наставников в ОО; разработка и реализация программ в ОО на основе методологии наставничества; обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе дистанционном);
- *аналитическое сопровождение* (проведение SWOT-анализа; создание и актуализация электронной базы данных наставников и наставляемых; формирование базы данных программ наставничества; аналитическое сопровождение внедрения модели в соответствии с показателями эффективности внедрения; внедрение и распространение лучших практик наставничества);
- *мониторинг направлений, результатов, реализации и эффективности программ наставничества ОО*;
- *информационное сопровождение* (информационная поддержка через разработку медиаплана МО, группу «Образование Сургутского района», МКУ «ИМЦ» в ВКонтакте; организация обратной связи с участниками программы, например, флешмоб #НаставникЕстьКонтакт).

3. SWOT-анализ внутренних и внешних ресурсов модели

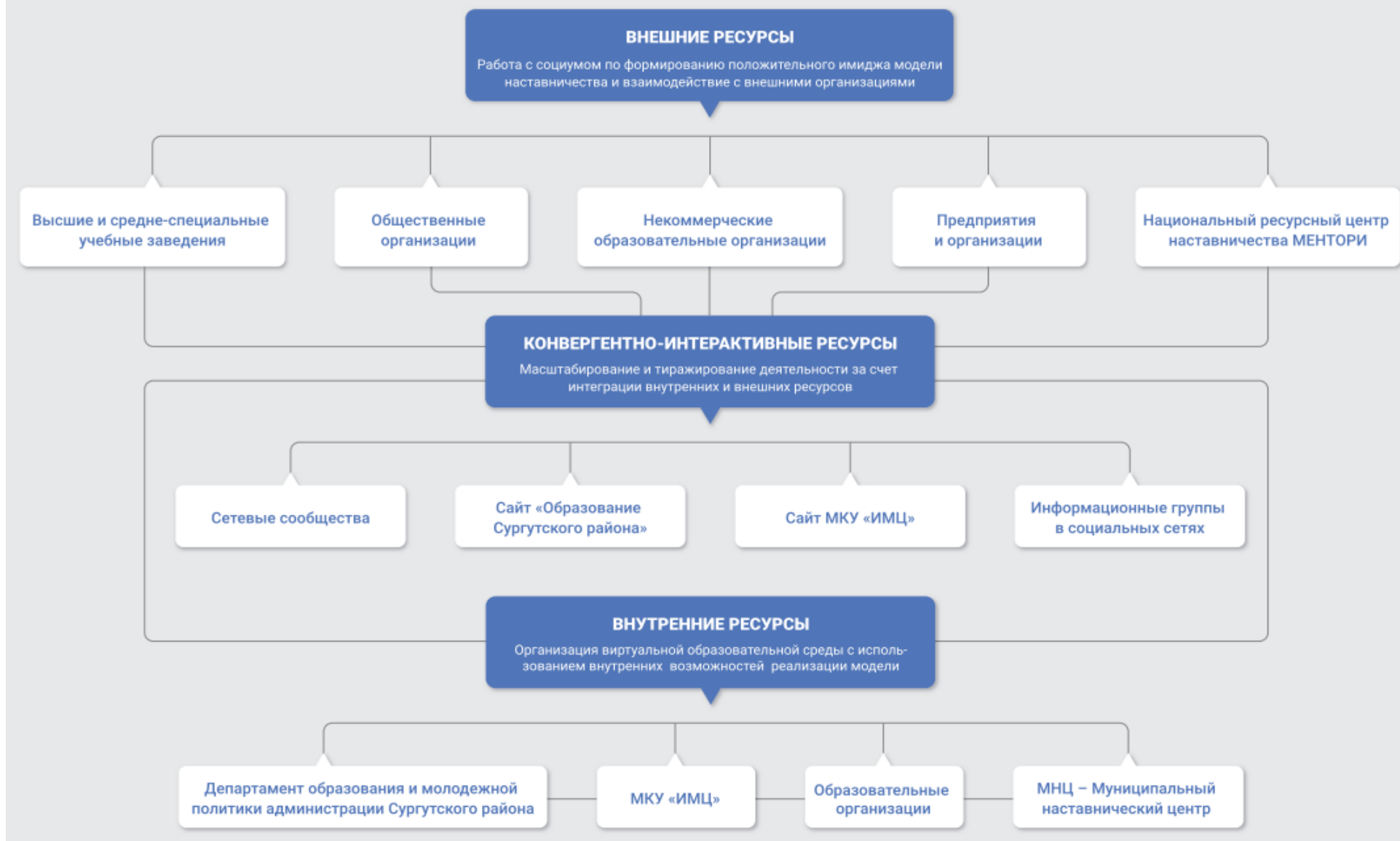
Внутренние ресурсы модели	Сильные стороны	1. Использование информационных ресурсов, сайтов и порталов. 2. Интерес педагогов и обучающихся к активному взаимодействию через виртуальную образовательную среду. 3. Устойчивое функционирование официальных сайтов ОО, МО. 4. Обмен опытом педагогов-стажистов, наставников.
	Слабые стороны	1. Приоритет традиционных форм и методов организации образовательного процесса в ОО. 2. Недостаточная заинтересованность учителей в участии в конкурсах педагогического мастерства. 3. Низкая мотивация педагогов по выявлению и поддержке талантливых и одаренных (не во всех ОО). 4. Профориентационная работа эффективно работает не во всех ОО.

	Возможности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для всестороннего развития личности посредством виртуальной образовательной среды. 2. Возможности профессионального и личностного самоопределения. 3. Возможности повышения профессиональной компетентности. 4. Использование цифровых образовательных ресурсов для диссеминация опыта, навыков и мастерства.
	Угрозы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Риски снижения качества образования из-за дистанционного обучения, COVIDных ограничений. 2. Нехватка высококвалифицированных педагогических кадров.
Внешние ресурсы модели	Сильные стороны	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эффективное научно-методическое сопровождение ВУЗов, СУЗов. 2. Эффективное взаимодействие с социальными партнерами: НКО, общественными организациями. 3. Эффективная научно-методическая помощь Национального ресурсного центра МЕНТОРИ. 4. Проведение практикумов, семинаров, мастер-классов в дистанционном формате. 5. Организация и проведение стажировочных модулей, консультаций.
	Слабые стороны	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недостаточно неэффективное взаимодействие с предприятиями и организациями Сургутского района. 2. Ограниченность ресурса времени.
	Возможности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование положительного имиджа муниципальной модели наставничества. 2. Новые профессиональные и образовательные возможности. 3. Организация эффективного взаимодействия наставников и наставляемых. 4. Разработка новых механизмов взаимодействия с организациями, предприятиями и учреждениями. 5. Участие в различных конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях (на уровне ОО, МО). 6. Привлечение сторонних специалистов-наставников для обогащения опыта, активации возможностей, поиска новых идей и ресурсов.
	Угрозы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рост напряженности на рынке труда. 2. Снижение мотивации к обучению, профессиональному развитию.

Итоги SWOT-анализа

Педагоги и обучающиеся Сургутского района готовы к апробации и внедрению муниципальной модели наставничества в виртуальной образовательной среде. Конвергентно-интерактивные ресурсы будут способствовать масштабированию и тиражированию деятельности модели «VR – Наставник» за счет интеграции внутренних и внешних ресурсов.

МУНИЦИПАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СУРГУТСКОГО РАЙОНА «VR – НАСТАВНИК»



КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ МОДЕЛИ

Цель: обеспечение стабильности образовательных результатов через координацию деятельности наставников и наставляемых в интересах повышения качества образования к концу 2024 года

Объект: наставничество

Предмет: процесс передачи опыта наставника с использованием виртуального образовательного пространства

Участники модели:

Субъекты: ОО Сургутского района, кураторы ОО, наставники, представители структур, организующих наставническую деятельность

МУНИЦИПАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОО СУРГУТСКОГО РАЙОНА «VR – НАСТАВНИК»

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМПОНЕНТ МОДЕЛИ

Условия реализации модели:

Нормативно-правовое обеспечение

Национальные проекты: «Образование», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда»

Документы федерального, регионального, муниципального уровней

Информационно-методическое обеспечение

Методические рекомендации; обучение кураторов ОО; дистанционные формы взаимодействия (стажировочные модули, тьюторская поддержка, мастер-классы, конференции, тренинги, семинары-практикумы)

Материально-тех. обеспечение

Функционирование Центров «Точка роста», детских технопарков, техническое оснащение и др.

Наставники

Задачи и функции; механизмы отбора наставников; формирование базы; входное обучение; стажировки; мероприятия по обмену опытом; мониторинг

Кадровый состав

Наставляемые

Анализ запроса наставляемого; формирование базы; выбор программы; мероприятия по обмену опытом; мониторинг; оценка достижений наставляемых

Кураторы

Формирование базы; создание наставнических пар/групп; контроль; мероприятия по обмену опытом

МЕХАНИЗМЫ И ИНСТРУМЕНТЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ

Планирование деятельности по реализации программы наставничества в образовательной организации

Организация системы наставничества с учетом выбранных типов наставничества: традиционного личного, группового, командного и/или Интернет-наставничества

Подбор и обеспечение необходимым кадровым составом (требования к наставникам/наставляемым; механизмы отбора наставников)

Управление программой

Проектные, интерактивные, информационные технологии

МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ МОДЕЛИ

- организационные мероприятия (системная планируемая деятельность);
- научно-методические мероприятия (наличие методической базы и обеспеченности кадрами);
- личные (мотивация и включенность в процесс наставнических отношений; умение сохранять отношения наставник др.).

Обратная связь между участниками программы

Сетевые сообщества, социальные сети, флешмоб #НаставникЕстьКонтакт

Итоговые мероприятия в рамках программы

На уровне ОО
На уровне МО

Популяризация лучших практик и примеров наставничества

На уровне ОО
На уровне МО

Систематизация и оформление результатов деятельности

Сборники, памятки, методические рекомендации, методические копилки, пособия

5. Ожидаемые результаты внедрения модели

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и сфере дополнительного образования.
2. Повышение качества образования к концу 2024 года.
3. Повышение количества обучающихся, участников программы к 2024 году не менее 70%.
4. Повышение количества педагогов, участников программы к 2024 году не менее 30%.
5. Построение продуктивной среды в педагогических коллективах на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
6. Увеличение числа участников конкурсов профессионального мастерства.
7. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ОО, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
8. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся в целом по Сургутскому району.
9. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
10. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
12. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития одаренных и талантливых обучающихся.

6. Организационный компонент модели

Подготовка условий для запуска модели наставничества в ОО:

- подготовка нормативно-правового обеспечения;
- информационная компания;
- сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов;
- формирование команды и определение куратора;
- определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- составление «дорожной карты»;
- определение необходимых внутренних и внешних ресурсов на уровне;

➤ информирование внешней аудитории через целевые медиа о возможностях наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.

Условия реализации модели на уровне МО обеспечиваются:

- нормативно-правовой базой;
- информационно-методическим обеспечением;
- материально-техническим оснащением;
- кадровым составом.

Завершение наставничества (по итогам каждого календарного года):

- реализация мероприятий «дорожной карты»;
- сбор обратной связи от наставников, наставляемых, кураторов для мониторинга эффективности реализации муниципальной модели (программы);
- мониторинг реализации и эффективности программ наставничества ОО;
- поощрение наставников;
- приглашение представителей предприятий, организаций, образовательных организаций, НКО на итоговое мероприятие;
- популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров на уровне района, округа.

Портрет участников модели

Наставник назначается из числа опытных педагогических работников, соответствующих следующим требованиям:

- имеет опыт работы в должности не менее 5-х лет;
- имеет высокие положительные результаты работы (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);
- пользуется авторитетом в коллективе;
- способен по своим моральным и профессиональным качествам оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе;
- обладает коммуникативными навыками;
- обладает управленческими навыками: умеет формулировать и ставить цели и задачи, планировать работу, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.

Задачи наставника: умеет формулировать и ставить цели и задачи; планировать работу, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.

Функции наставника:

1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемого, поддержка формирования и реализации индивидуальной траектории развития.
2. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения потенциала наставляемого.

Среднее уделяемое время в неделю на наставничество (на одного участника: 5-7,5%).

Наставник – обучающийся (студент), обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый – педагог

Молодые специалисты в начале профессионального развития, учителя, попавшие на новое место работы, нуждающиеся одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности которых вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагоги нуждаются в максимальной поддержке, способной снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Наставник – обучающийся

Обучающийся ниже по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

7. Механизмы и инструменты реализации модели

1. Планирование деятельности по реализации программы наставничества в образовательной организации.

2. Организация системы наставничества с учетом выбранных типов наставничества: традиционного личностного, группового, командного и/или Интернет-наставничества.

3. Подбор и обеспечение необходимым кадровым составом (требования к наставникам/наставляемым; механизмы отбора наставников).

4. Управление программой.

5. Проектные, интерактивные, информационные технологии.

8. Мониторинг реализации и эффективности модели

Мониторинг процесса реализации модели наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах на уровне ОО и уровне МО.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития программ развития наставничества на уровне ОО.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов на уровне ОО:

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества на уровне, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает, выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой модели наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения качества образования.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого на уровне ОО;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия
- оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. Анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности участников в образовательную деятельность; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

9. Промежуточные результаты реализации муниципальной модели (программы) наставничества в образовательных организациях Сургутского района «VR – Наставник»

1. Меры, направленные на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества (официальный сайт «Образование Сургутского района») <http://do.mku-ime86.ru/механизмы-управления-качеством-обра/система-обеспечения-профессионально/>

2. Интерактивный ресурс «Целевая модель наставничества», в том числе «Виртуальный наставник» (официальный сайт МКУ «ИМЦ») <http://mku-ime86.ru/целевая-модель-наставничества-2/>

3. Система обеспечения профессионального развития педагогических работников (официальный сайт «Образование Сургутского района») <http://do.mku-ime86.ru/механизмы-управления-качеством-обра/система-обеспечения-профессионально/>

4. Виртуальный методический кабинет для педагогов (официальный сайт МКУ «ИМЦ») <http://mku-ime86.ru/virtualnyj-metodicheskij-kabinet/>

5. Единый методический день для педагогов Сургутского района (октябрь-ноябрь 2020 года) на тему: «Наставничество обучающихся и педагогов как ресурс повышения качества образования» (официальный сайт «Образование Сургутского района») http://do.mku-ime86.ru/wp-content/uploads/2021/08/Приказ-627-от-21.10.2020_-О-проведении-единого-методического-дня.pdf

http://do.mku-ime86.ru/wp-content/uploads/2021/08/Приказ-731от-30.11.2020_Об-итогах-проведения-единого-методического-дня.pdf

6. Единый методический день для педагогов Сургутского района (март-апрель 2021 года) на тему: «Целевая модель наставничества: от системы условий и ресурсов к процессам и результатам» (официальный сайт «Образование Сургутского района») http://do.mku-ime86.ru/wp-content/uploads/2021/08/Приказ-139-от-12.03.-2021_О-проведении-единого-методического-дня-1.pdf

http://do.mku-ime86.ru/wp-content/uploads/2021/08/Приказ-242-от-12.04.2021_Об-итогах-единого-методического-дня.pdf

7. Целевые группы педагогов-наставников Сургутского района по направлениям: «ПРО-Движение», «Подготовка педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства в сфере образования» (официальный сайт МКУ «ИМЦ») <http://mku-ime86.ru/целевые-группы/>

8. Творческие лаборатории педагогов-наставников Сургутского района по направлениям: «Поддержка одарённых детей», «Воспитывая учим, учим воспитывая», «Повышение профессиональных компетенций педагогов» (официальный сайт МКУ «ИМЦ») <http://mku-ime86.ru/творческие-лаборатории/>

9. Электронный сборник лучших практик педагогов наставников (учителей технологии и информатики) Сургутского района на тему: «Технологическое образование в современной школе» (официальный сайт МКУ «ИМЦ») <http://mku-ime86.ru/3d-flip-book/сборник/>

10. Флешмоб для педагогов и обучающихся наставников #НаставникЕстьКонтакт

Цель: трансляция педагогического опыта по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях Сургутского района в социальные сети #НаставничествоСР

Результат: охват образовательных организаций – 100%

https://vk.com/wall-177136941_21119

11. Группа в социальной сети ВКонтакте «Образование Сургутского района»
https://vk.com/edu_sur_reg

12. Группа в социальной сети ВКонтакте «Информационно-методический центр Сургутского района» <https://vk.com/public175790844>

13. Реализуемые проекты в рамках наставничества обучающихся:

- «Муниципальная модель непрерывного сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи Сургутского района на 2021-2025 годы»
<http://do.mku-imc86.ru/wp-content/uploads/2021/09/4.-Приказ-490-от-12.08.2021-Об-утверждении-мун.проекта-профориентации.pdf>

- Муниципальный конкурс «Мой профессиональный выбор – залог успеха района»

<http://do.mku-imc86.ru/wp-content/uploads/2021/09/4.Приказ-492-от-13.08.2021-О-проведении-мун.конкурсапрофориентации.pdf>

Структура положения (программы) наставничества в ОО

1. Общие положения (модель наставничества, наставничество, форма наставничества, наставляемый, наставник, куратор, «дорожная карта», медиаплан).

2. Цель и задачи

3. Механизм реализации (формирование рабочей группы, определение функций рабочей группы, работа наставнических пар/групп, мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества, заполнение наставником и наставляемым согласия на обработку персональных данных, информационная поддержка через разработку медиаплана–сайт образовательной организации и группа образовательной организации в «ВКонтакте»; наставнические пары/группы: ученик-ученик, учитель-учитель, студент-ученик).

4. Функции куратора (назначается руководителем ОО (приказ). Куратор любой педагогический или административный работник.

5. Права и обязанности наставников (разработка индивидуального плана, участие в реализации «дорожной карты», посещение образовательных событий, организованных в рамках обучения наставников, оказание всесторонней помощи и поддержки наставляемому, информирование по результатам наставнической работы по запросу куратора, информационное освещение реализации системы наставничества в образовательной организации).

6. Права и обязанности наставляемого (посещение образовательных событий в соответствии с индивидуальным планом, выполнение задач, поставленных наставником).

7. Заключительные положения

Индивидуальный план в рамках организации работы наставнической пары/группы

Образовательная организация:

Форма наставничества:

ФИО наставника:

ФИО наставляемых:

Цель реализации модели наставничества в данной наставнической паре/группе:

Комплекс мероприятий в ОО и примерных форматах работы

Наставническая пара/группа	Наименование документов, разработанных и действующих в ОО	Примерные форматы работы
«Ученик-ученик»	<p>Программы воспитания Программы внеурочной деятельности Планы воспитательной работы Дополнительные общеобразовательные программы Программы деятельности волонтерских объединений, активов Российского движения школьников и иных детских/молодежных формирований Планы работы органов ученического/студенческого самоуправления Программы/планы по работе с одаренными/талантливыми детьми и молодежью Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися Программы реализации тематических смен в оздоровительных организациях Программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся Программы/планы работы научных обществ Иные программы/планы, действующие в образовательной организации</p>	<p>Классные часы Проектная деятельность Подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам Совместное посещение или организация мероприятий Клуб по интересам с лидером-наставником Кейс-турниры, имиджмейкинг, сетевые проекты Образовательные курсы Тематические оздоровительные смены Социально значимая деятельность Волонтерская (добровольческая) деятельность</p>
«Учитель-учитель»	<p>Программа развития образовательной организации Годовой план работы образовательной организации Планы работы методического совета/методических объединений/научно-методических советов или центров Программы/дорожные карты методического/кадрового сопровождения деятельности Программы/планы повышения квалификации Программы/планы самообразования Дорожные карты/программы/планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников Программы/планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов и т.п.</p>	<p>Конкурсы, курсы Творческие мастерские Школы молодого учителя/педагога Школы педагогического мастерства Серии семинаров Разработки информационно-методических пособий, сборников Образовательные и проектные сессии Форумы, деловые игры</p>
"Студент-ученик"	<p>Программа воспитания Программы внеурочной деятельности Планы воспитательной работы Дополнительные общеобразовательные программы Программы деятельности детских/молодежных общественных объединений, студенческих сообществ, волонтерских объединений, активов Российского движения школьников и иных детских/молодежных формирований Программы/планы по работе с одаренными/талантливыми детьми и молодежью Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися Программы тематических смен в оздоровительных организациях Программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся Программы/планы деятельности школьных музеев</p>	<p>Проектная деятельность Классные часы Мероприятия школьного сообщества Экскурсии в место обучения наставника Присутствие на занятиях (определение образовательной траектории) Совместное создание проекта или продукта Клуб по интересам с лидером-наставником Кейс-турниры, имиджмейкинг Форсайты, воркшопы Сетевые проекты Социально значимая</p>

	Программы/планы работы научных обществ	деятельность Волонтерская (добровольческая) деятельность
--	--	---

«Дорожная карта» по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях Сургутского района

№	Мероприятие	Сроки исполнения	Результат	Ответственные
1.	Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества обучающихся образовательными учреждениями района	03.09.2020	Локальный акт образовательной организации	Образовательные организации
2.	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в образовательных учреждениях	03.09.2020	Локальный акт образовательной организации	Образовательные организации
3.	Разработка локального акта о наставничестве образовательными организациями	03.09.2020	Локальный акт образовательной организации	Образовательные организации
4.	Разработка «дорожных карт» внедрения целевой модели наставничества обучающихся в образовательных организациях Сургутского района (в соответствии с приложениями Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145)	03.09.2020	Дорожные карты	Образовательные организации
5.	Участие в обучении кураторов школьного уровня по вопросам внедрения целевой модели наставничества	31.12.2020 01.09.2021 01.09.2022 01.09.2023 01.09.2024	Сертификат	МКУ «ИМЦ», образовательные организации
6.	Отбор кандидатов в наставники для участия в программе наставничества	31.09.2020		МКУ «ИМЦ», образовательные организации
7.	Участие наставников в обучении по вопросам реализации программ наставничества с учетом методологии наставничества	31.12.2020 01.09.2021 01.09.2022 01.09.2023 01.09.2024	Сертификат	МКУ «ИМЦ», образовательные организации
8.	Разработка и реализация программ наставничества в образовательных организациях района с учетом методологии наставничества	31.12.2020 01.09.2021 01.09.2022 01.09.2023 01.09.2024	Программы наставничества	МКУ «ИМЦ», образовательные организации, отдел организации общего образования, отдел развития и оценки

				качества образования
9.	Создание и актуализация электронной базы наставляемых и наставников	30.11.2020 30.11.2021 30.11.2022 30.11.2023	Базы данных	МКУ «ИМЦ», образовательные организации
10.	Проведение мониторинга внедрения методологии наставничества на территории района	30.11.2020 30.11.2021 30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024	Аналитический отчет	МКУ «ИМЦ», образовательные организации
11.	Обеспечение доли обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы наставничества: не менее 10% не менее 20% не менее 35% не менее 50% не менее 70%	31.12.2020 31.12.2021 31.12.2022 31.12.2023 31.12.2024	Данные мониторинга	Образовательные организации, МКУ «ИМЦ»
12.	Обеспечение доли учителей – молодых специалистов общеобразовательных организаций Сургутского района, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого: не менее 10% не менее 20% не менее 35% не менее 50% не менее 70%	31.12.2020 31.12.2021 31.12.2022 31.12.2023 31.12.2024	Данные мониторинга	Образовательные организации, МКУ «ИМЦ»
13.	Формирование базы данных программ наставничества и лучших практик наставничества в образовательных учреждениях района	31.12.2021 31.12.2022 31.12.2023 31.12.2024	Базы данных практик	МКУ «ИМЦ», образовательные организации
14.	Информационное сопровождение внедрения методологии и наставничества на территории района	31.12.2020 31.12.2021 31.12.2022 31.12.2023 31.12.2024	Информация	МКУ «ИМЦ», образовательные организации

**Перечень образовательных организаций,
внедряющих целевую модель наставничества в 2020 году**

№	Наименование общеобразовательной организации
1.	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Белоярская средняя общеобразовательная школа №1»
2.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Белоярская средняя общеобразовательная школа №3»
3.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Барсовская средняя общеобразовательная школа №1»
4.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Солнечная средняя общеобразовательная школа № 1»
5.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Федоровская средняя общеобразовательная школа №1»
6.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Федоровская средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением отдельных предметов»
7.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Федоровская средняя общеобразовательная школа № 5»
8.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Нижнесортымская средняя общеобразовательная школа»
9.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Ульт-Ягунская средняя общеобразовательная школа»
10.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Ляминская средняя общеобразовательная школа»
11.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Высокомысовская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Ивана Васильевича Королькова»
12.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лянторская средняя общеобразовательная школа №7»
13.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лянторская средняя общеобразовательная школа №3»
14.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лянторская средняя общеобразовательная школа №4»
15.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лянторская средняя общеобразовательная школа №5»
16.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лянторская средняя общеобразовательная школа №6»
17.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Угутская средняя общеобразовательная школа»
18.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Русскинская средняя общеобразовательная школа»
19.	Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества»

**Показатели
эффективности внедрения целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях**

Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Сургутском районе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	20	35	50	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Сургутском районе, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	3	5	7	10
Доля учителей – молодых специалистов общеобразовательных организаций Сургутского района, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	20	35	50	70
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	55	65	75	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	55	65	75	85

Комплекс мер, направленных на повышение статуса педагогических работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района

№ п/п	Наименование направлений (мероприятий)/мер	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Планируемый результат
1. Организационно-правовое обеспечение повышения статуса педагогических работников				
1.1.	Разработка и утверждение комплекса мер («дорожной карты») по внедрению целевой модели наставничества в Сургутском районе (после утверждения приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО – Югры окружной «дорожной карты» по внедрению целевой модели наставничества)	Департамент образования и молодёжной политики администрации Сургутского района (далее – Департамент) Муниципальное казённое учреждение Сургутского района «Информационно – методический центр» (далее МКУ «ИМЦ»)	4 квартал 2020 года	Приказ департамента образования и молодёжной политики администрации Сургутского района «Об утверждении комплекса мер («дорожной карты») по внедрению целевой модели наставничества в Сургутском районе

2. Совершенствование системы дополнительного профессионального педагогического образования				
2.1.	Участие в реализации модели персонифицированного(индивидуального) повышения квалификации педагогических работников, включающей адресную методическую поддержку, развитие форм формального, неформального и информального образования, обеспечивающих профессиональное становление и саморазвитие педагогических работников, проектирование индивидуальных программ учительского роста	Департамент МКУ «ИМЦ» Муниципальные образовательные организации (далее МОО)	2020-2022 годы	100% включенность педагогических работников Сургутского района в процесс реализации модели персонифицированного (индивидуального) повышения квалификации педагогических работников, адресной методической поддержки, проектирования индивидуальных программ учительского роста
2.2.	Создание системы популяризации и диссеминации передового педагогического опыта через размещение материалов на сайте МКУ «ИМЦ» в разделе «Методический кабинет»	МКУ «ИМЦ» МОО	2020-2022 годы	30% включенность педагогических работников Сургутского района, в том числе победителей конкурсов профессионального мастерства, в процесс реализации диссеминации передового педагогического опыта; позиционирование передового педагогического опыта как достояние педагогического сообщества Сургутского района
3. Организация и проведение общественно значимых мероприятий в сфере образования				
3.1.	Проведение районного этапа конкурсов профессионального мастерства в сфере образования. Участие в региональном этапе конкурсов профессионального мастерства в сфере образования «Педагог года Югры».	Департамент МКУ «ИМЦ» МОО	ежегодно	Формирование общественного мнения о системе образования Сургутского района; повышение социального престижа профессии педагога; созданы условия для преемственности лучших педагогических традиций, для профессионального и карьерного роста педагогов, поддержки и реализации социально-значимых проектов; формирование кадрового резерва руководителей в области образования из числа участников конкурсов
3.2.	Участие в региональном эдьютоне «Конкурс профессионального мастерства в сфере образования: от новаторской идеи к педагогической практике»	МКУ «ИМЦ» МОО	ежегодно	Созданы условия для обмена опытом, выработки креативных идей по подготовке к конкурсам профессионального мастерства руководящих и педагогических работников Сургутского района; оказана методическая и психологическая поддержка педагогам, потенциальным участникам конкурсов
3.3.	Создание на сайте «Образование Сургутского района» виртуальной «Аллеи звёзд», представляющей педагогических работников, имеющих выдающиеся достижения в системе образования Сургутского района. Участие в окружной акции «Педагогическое созвездие Югры».	Департамент МКУ «ИМЦ» МОО	2021-2022 годы	100% охват педагогических работников, имеющих выдающиеся достижения в системе образования Сургутского района, участием в акции; популяризация роли педагога в воспитании подрастающих поколений; создание мотивирующих факторов поддержки системы педагогов
3.4.	Участие в региональном челлендже (конкурс	Департамент	2021-2022	Воспитание ценностного отношения

	видеороликов) «С классным учителем классно учиться!»	МКУ «ИМЦ» МОО	годы	к учителю, понимания его значимости в жизни каждого человека, формирование положительного и комфортного психологического климата школьной жизни, привлечение внимания общественности к роли педагога в воспитании будущих поколений через распространение видеороликов в социальной группе ВКонтакте «Образование Сургутского района»
3.5.	Выявление педагогических династий Сургутского района для участия в создании регионального атласа «Педагогические династии Югры»	МКУ «ИМЦ» МОО	2021-2022 годы	Содействие общественному признанию представителям педагогических династий за многолетний плодотворный труд, вклад в развитие образования Сургутского района; содействие укреплению престижа педагогической профессии; консолидация усилий Департамента, МКУ «ИМЦ», образовательных организаций Сургутского района, общественных организаций в деятельности, направленной на выявление и распространение эффективного педагогического опыта, накопленного педагогическими династиями; пропаганда семейных и духовных ценностей в образовании
3.6.	Участие в региональном конкурсе педагогов-наставников и молодых педагогов «Педагогический альянс Югры»	Департамент МКУ «ИМЦ» МОО Сургутская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ	2021-2022 годы	Популяризация роли педагога-наставника; создание мотивирующих факторов поддержки системы наставничества; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почётная миссия
3.7.	Организация и проведение районного семинара педагогов-наставников	Департамент МКУ «ИМЦ» МОО	2021-2022 годы	Популяризация роли педагога-наставника; создание мотивирующих факторов поддержки системы наставничества; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почётная миссия; диссеминация эффективных практик педагогов-наставников

3.8.	Участие в окружном форуме наставников (по итогам районного семинара)	МКУ «ИМЦ» МОО Сургутская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ	2021-2022 годы	Популяризация роли педагога-наставника; создание мотивирующих факторов поддержки системы наставничества; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почётная миссия; диссеминация эффективных практик педагогов-наставников
4. Стимулирование профессионального роста педагогических работников				
4.1.	Участие в региональном конкурсном отборе педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы продолжительностью не менее трёх лет и достигших значимых показателей в осуществлении педагогической деятельности и эффективно применяющих современные педагогические технологии, с целью предоставления грантовой поддержки в форме субсидий из окружного бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для финансового обеспечения затрат, связанных с прохождением стажировок в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Российской Федерации или за её пределами (Казахстан, Армения, Финляндия, др.)	МКУ «ИМЦ» МОО Сургутская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ	ежегодно	30% охват педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы продолжительностью не менее трёх лет и достигших значимых показателей в осуществлении педагогической деятельности и эффективно применяющих современные педагогические технологии, участием в конкурсном отборе
4.2.	Нематериальное поощрение педагогов-наставников на рабочем месте	МОО	ежегодно	Созданы мотивирующие факторы поддержки системы наставничества на муниципальном уровне
5. Сетевое взаимодействие и социальное партнерство				
5.1.	Организация деятельности районной площадки, внедряющей целевую модель наставничества в Сургутском районе	МКУ «ИМЦ» МОО	2021-2022 годы	Организована деятельность районной площадки, внедряющей целевую модель наставничества в Сургутском районе
5.2.	Поддержка функционирования профессионального сообщества молодых педагогов в социальной группе ВКонтакте «Совет молодых педагогов Сургутского района»	МКУ «ИМЦ» МОО	2021-2022 годы	Функционирование профессионального сообщества молодых педагогов в социальной группе ВКонтакте «Совет молодых педагогов Сургутского района»

1.	Нормативно-правовое обеспечение (этап 1)						
1.1	Разработка и утверждение локального акта о внедрении ЦМН на уровне ОО	Август 2020	Локальный акт включающий: основания для внедрения ЦМН; сроки внедрения ЦМН; назначение ответственных за внедрение и реализацию ЦМН; назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества; сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества	Приказ	МКУ «ИМЦ»	02.09.2020	Руководители ОО
1.2	Разработка и утверждение положения о программе наставничества в ОО	Август 2020	Положение о программе наставничества включающее: описание форм программ наставничества; права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов; требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе; процедуры отбора и обучения наставников и т.д.	Приказ, положение	МКУ «ИМЦ»	02.09.2020	Руководители ОО
1.3	Комплекс мер («Дорожная карта») внедрения ЦМН в ОО	Август 2020	Комплекс мер («Дорожная карта») включающие: сроки реализации этапов программы наставничества; мероприятия по информированию педагогического сообщества о проводимых мероприятиях по реализации программы наставничества; мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества	Приказ, комплекс мер («Дорожная карта»)	МКУ «ИМЦ»	02.09.2020	Руководители ОО
1.4	Назначение куратора в образовательной организации, отвечающего за организацию всего цикла программы наставничества	Август 2020	Работа куратора в соответствии с общими требованиями к кадровому обеспечению региональной системы реализации целевой модели наставничества и рекомендациям к структуре наставнических пар	Приказ	МКУ «ИМЦ»	02.09.2020	Руководители ОО
1.5	Разработка системы мотивации наставников	Август 2020	Реализация механизмов мотивации и поощрения наставников в соответствии с методическими рекомендациями по поддержке и	Приказ, положение	МКУ «ИМЦ»	02.09.2020	Руководители ОО

			сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (в рамках регионального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование»)				
1.6	Создание муниципального наставнического центра	Август 2020	Положение о муниципальном наставническом центре	Приказ, положение	Департамент образования	02.09.2020	МКУ «ИМЦ»
2.	Организационное сопровождение						
2.1	Формирование и актуализация электронной базы наставляемых (этап 2)	30.11.2020 30.11.2021 30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024	Электронная базы наставляемых, включающая количество участников в соответствии с показателями, утвержденными приказом департамента образования от 19.08.2020 №465 (приложение 4)	Электронная база	МКУ «ИМЦ»	30.11.2020 30.11.2021 30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024	МКУ «ИМЦ», образовательные организации
2.2	Формирование и актуализация электронной базы наставников (этап 3)	30.11.2020 30.11.2021 30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024	Электронная базы наставников, включающая количество участников в соответствии с показателями, утвержденными приказом департамента образования от 19.08.2020 №465 (приложение 4)	Электронная база	МКУ «ИМЦ»	30.11.2020 30.11.2021 30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024	МКУ «ИМЦ», образовательные организации
2.3	Отбор и обучение наставников (этап 4)	2020-2024	Отбор и обучение на основании анкеты для подбора потенциальных наставников в соответствии с приложением 3 методических рекомендаций по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (в рамках регионального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование»)	Сертификаты	МКУ «ИМЦ»	По запросу	Руководители ОО
2.4	Формирование наставнических пар или групп (этап 5)	30.11.2020	Работа наставнических пар или групп в соответствии с общими требованиями к кадровому обеспечению региональной системы реализации целевой модели наставничества и рекомендациям к структуре наставнических пар	Электронная база	МКУ «ИМЦ»	30.11.2020	Руководители ОО

2.5	Организация работы наставнических пар или групп (этап б)	2020-2024	Работа наставнических пар или групп в соответствии с общими требованиями к кадровому обеспечению региональной системы реализации целевой модели наставничества и рекомендациям к структуре наставнических пар	Письмо МКУ «ИМЦ» в ОО	МКУ «ИМЦ»	По запросу	Руководители ОО
2.6	Согласование дорожных карт по внедрению ЦМН, разработанных образовательными организациями	Сентябрь 2020 Январь 2021	Дорожные карты по внедрению ЦМН, разработанные образовательными организациями, согласованы	Письмо МКУ «ИМЦ» в ОО	МКУ «ИМЦ»	Январь 2021	МКУ «ИМЦ», образовательные организации
2.7	Содействие привлечению к реализации наставничества образовательных организаций, предприятий организаций региона, деятельность которых связана с образовательной, культурной, досуговой и спортивной деятельностью	2020-2024	Информированы, привлечены к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций региона. Соглашения, договоры о сотрудничестве в соответствии с реализуемыми программами наставничества	Соглашения, договоры, письма	МКУ «ИМЦ»	По запросу	МКУ «ИМЦ», образовательные организации
3.	Методическое сопровождение						
3.1	Методическая, консультационная помощь образовательным организациям, внедряющим ЦМН, в том числе при помощи онлайн-ресурса «Виртуальный наставник» на сайте МКУ «ИМЦ»	2020-2024	Обеспечена консультационная помощь по вопросам реализации программ наставничества в Сургутском районе	Журнал консультаций	Департамент образования	По запросу	МКУ «ИМЦ», творческая лаборатория «Повышение профессиональных компетенций педагогов»
3.2	Проведение единых методических дней по вопросам реализации	Ноябрь 2020 Апрель 2021	Создана образовательная среда эффективного обмена профессиональным опытом	Приказы, протоколы	Департамент образования	Ноябрь 2020 Апрель 2021	МКУ «ИМЦ»

	ЦМР		педагогических работников Сургутского района				
3.3	Проведение методических семинаров по вопросам реализации ЦМР	2020-2024 ежеквартально	Создана образовательная среда эффективного обмена профессиональным опытом педагогических работников Сургутского района	Приказы, протоколы	Департамент образования	2020-2024 ежеквартально	МКУ «ИМЦ», образовательные организации
3.4	Методическая поддержка наставников через деятельность творческой лаборатории «Повышение профессиональных компетенций педагогов», предметных профессиональных сообществ	2020-2024	Создана образовательная среда эффективного обмена профессиональным опытом педагогических работников Сургутского района	Протоколы заседаний	Департамент образования	2020-2024	МКУ «ИМЦ», творческая лаборатория «Повышение профессиональных компетенций педагогов»
4.	Диагностико-аналитическое сопровождение						
4.1	Онлайн-опрос по выявлению потребностей молодого специалиста до 35 лет	30.10.2020 30.10.2021 30.10.2022 30.10.2023 30.10.2024	Анализ и выявление динамики профессиональных дефицитов и потребностей молодого специалиста до 35 лет. Основание: методические рекомендации по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (приложение 4)	Справка	Департамент образования	30.11.2020 30.11.2021 30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024	МКУ «ИМЦ», образовательные организации
4.2	Онлайн-опрос наставляемых, наставников, кураторов для проведения мониторинга и оценки эффективности программ наставничества	2020-2024	Обеспечен внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества ЦМН. Основание: методические рекомендации по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (приложение 5)	Справка	Департамент образования	По запросу	МКУ «ИМЦ», образовательные организации
4.3	Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и	30.09.2020 30.09.2021 30.09.2022 30.09.2023	Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности молодых педагогов в различные формы сопровождения и	Электронная база	МКУ «ИМЦ»	30.12.2020 30.12.2021 30.12.2022 30.12.2023	Руководители ОО МКУ «ИМЦ»

	педагогов, участвующих в программах наставничества	30.09.2024	наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества. Для оценки вовлеченности в программе наставничества понимается прохождение участником полного цикла программы наставничества			20.12.2024	
4.4	Внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества	2020-2024	Мониторинг по охвату сопровождением, в том числе наставничеством, молодых педагогов до 35 лет	Формы федерального статистического наблюдения	Департамент образования	2020-2024, по запросу	Руководители ОО МКУ «ИМЦ»
5.	Информационное сопровождение						
5.1	Создание и наполнение раздела «Целевая модель наставничества» на сайте МКУ «ИМЦ»	Сентябрь 2020, далее - постоянно	Создана интерактивная среда для развития и повышения квалификации педагогов, создание канала эффективного обмена профессиональным опытом; формирование открытого и эффективного педагогического сообщества	Официальный сайт МКУ «ИМЦ»	Департамент образования	2020-2024, по запросу	МКУ «ИМЦ»
5.2	Создание и наполнение раздела о наставничестве на сайтах ОО	Сентябрь 2020, далее - постоянно	Создана интерактивная среда для развития и повышения квалификации педагогов, размещения кейсов/отзывов наставников	Официальные сайты ОО	МКУ «ИМЦ»	2020-2024, по запросу	Руководители ОО
5.3	Информирование педагогов по вопросам реализации ЦМН через социальную сеть ВКонтакте: -«Образование Сургутского района»; -МКУ «ИМЦ»	Сентябрь 2020, далее - постоянно	Создана интерактивная среда для развития и повышения квалификации педагогов, создание канала эффективного обмена профессиональным опытом; формирование открытого и эффективного педагогического сообщества	Социальная сеть ВКонтакте	МКУ «ИМЦ»	2020-2024, по запросу	МКУ «ИМЦ»
6.	Завершение наставничества (этап 7)						
6.1	Проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и	Ноябрь 2024	Достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных	Приказ, справка	Департамент образования	Ноябрь 2024	МКУ «ИМЦ», образовательные организации

	награждения лучших наставников		организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых				
6.2	Формирование банка лучших программ наставничества	Декабрь 2024	Сформирован банк лучших программ наставничества на сайте МКУ «ИМЦ»	Банк практик наставничества	Департамент образования	Декабрь 2024	МКУ «ИМЦ», образовательные организации

