

УПРАВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ
ОКРУЖНОЙ
АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ЯКУТСКА



ДЬОКУУСКОЙ
КУОРАТ
УОКУРУГУН ДЬАҔАЛТАТЫН
ҮӨРЭХХЭ УПРАВЛЕНИЕТА

ПРИКАЗ

г. Якутск

от 11 ноября 2021 г.

№ 9/101 925

**Об организации внедрения «Целевой модели наставничества
в образовательном пространстве города Якутска»**

В целях достижения нового качества образования, развития кадрового потенциала системы столичного образования, повышения уровня карьерного, профессионального и социального развития педагогов приказываю:

1. Утвердить «Целевую модель наставничества в образовательном пространстве города Якутска», разработанную во исполнение рекомендаций сентябрьского совещания работников образования города Якутска «Актуальные вопросы достижения стратегической цели повышения качества образования» 2021 года (приложения №1,2,3,4,5).
2. Назначить координаторами внедрения «Целевой модели наставничества в образовательном пространстве города Якутска»:
 - Отдел развития образования (Сыроватская У.Г.) - в муниципальных общеобразовательных учреждениях;
 - Отдел дошкольного образования (Мордовская Н.И.) - в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях;
 - Отдел воспитания и дошкольного образования (Иванова А.С.) – в учреждениях дополнительного образования.
3. Вышеуказанным отделам обеспечить реализацию Дорожных карт «Целевой модели наставничества в образовательном пространстве города Якутска» в срок до 1 декабря 2021 г.
 - 3.1. реализацию мероприятий «Целевой модели наставничества в образовательном пространстве города Якутска» с 1 января 2022 года;
 - 3.2. разработку примерной базы распорядительных документов образовательных организаций (приказов) по внедрению «Целевой модели наставничества в образовательном пространстве города Якутска» в срок 1 декабря 2021 года;
 - 3.3. формирование раздела сайта Управления образования по внедрению Целевой модели в срок до 22 ноября 2021 года, пополнение раздела в срок до 1 января 2022 г.;

- 3.4. формирование списка кураторов внедрения Целевой модели на уровне образовательных организаций в срок до 10 декабря 2021 года;
 - 3.5. проведение серии вебинаров по внедрению целевой модели в образовательных организациях в срок до 15 ноября 2021 года;
 - 3.6. формирование реестра наставников в срок до 15 декабря 2021 года.
 - 3.7. создать Лигу образовательных организаций-менторов для осуществления наставничества молодых (начинающих), имеющих профессиональные затруднения руководителей образовательных организаций.
4. Руководителям образовательных организаций:
 - 4.1. Назначить кураторов внедрения «Целевой модели наставничества в образовательном пространстве города Якутска» в образовательных организациях в срок до 20 ноября 2021 года.
 - 4.2. Обеспечить разработку целевых показателей эффективности внедрения Целевой модели на уровне образовательной организации в срок до 10 декабря 2021 года.
 - 4.3. Организовать работу по реализации Дорожных карт внедрения Целевой модели в образовательных организациях.
 - 4.4. Сформировать раздел сайта образовательного учреждения по внедрению Целевой модели в срок до 22 ноября 2021 года, пополнение раздела в срок до 1 января 2022 г.;
5. Управлению кадровой политики Управления образования:
 - разработать и утвердить показатели эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений по внедрению «Целевой модели наставничества в образовательном пространстве города Якутска» в срок до 1 декабря 2021 г.;
 - включить показатели эффективности внедрения «Целевой модели наставничества в образовательном пространстве города Якутска» в перечень показателей деятельности образовательных организаций с 1 января 2022 г.
6. Контроль исполнения приказа возложить на Попову Т.Н., заместителя начальника Управления образования.

Начальник



Семёнов А.К.

Целевая модель реализации наставничества
в образовательном пространстве города Якутска

АКТУАЛЬНОСТЬ:

Многие реформы не привели к ожидаемым улучшениям потому, что не оказали достаточного внимания **учителю (педагогу)**. Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей (педагогов).

В 2018 году утвержден национальный проект «Образование». Одна из ведущих ролей в его реализации, включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы», отведена **целевой модели наставничества**. Она утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145. 23.01.2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало **Письмо № МР – 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации**.

К 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения (целевой показатель Федерального проекта «Современная школа»)

Глава Министерства просвещения России Сергей Кравцов анонсировал появление в российских школах «учителей-наставников» и «учителей-методистов».

Для всего педагогического сообщества важна сформированная мотивация и усилия в **преодолении собственных профессиональных барьеров и затруднений**, уход от устоявшихся стереотипов педагогической деятельности, овладение эффективными технологиями и способами профессиональной самореализации и самоактуализации, приобретение способностей к само- и взаимообучению, самоорганизации и саморазвитию. Это поможет не только поднять их профессиональный уровень, но и повысить рейтинг образования в обществе.

Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Наставничество – образовательный процесс на рабочем месте!

Нормативно-правовые основания:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

5. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
6. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).
7. Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).
8. Положение о наставничестве в образовательном пространстве города Якутска.
9. Рекомендации Сентябрьского совещания работников образования г.Якутска «Актуальные вопросы достижения стратегической цели повышения качества образования» 2021г.

ЦЕЛИ:

Стратегическая цель:

- развитие кадрового потенциала системы столичного образования для решения перспективных задач Республики Саха (Якутия);
- вовлечение работников образования в активную деятельность по саморазвитию, формированию новых навыков и компетенций самостоятельно;
- поддержка и сопровождение лидерских проектов;
- становление системы разнообразных «социальных лифтов» —
- достижение нового качества образования, повышения уровня карьерного, профессионального и социального развития педагогов.

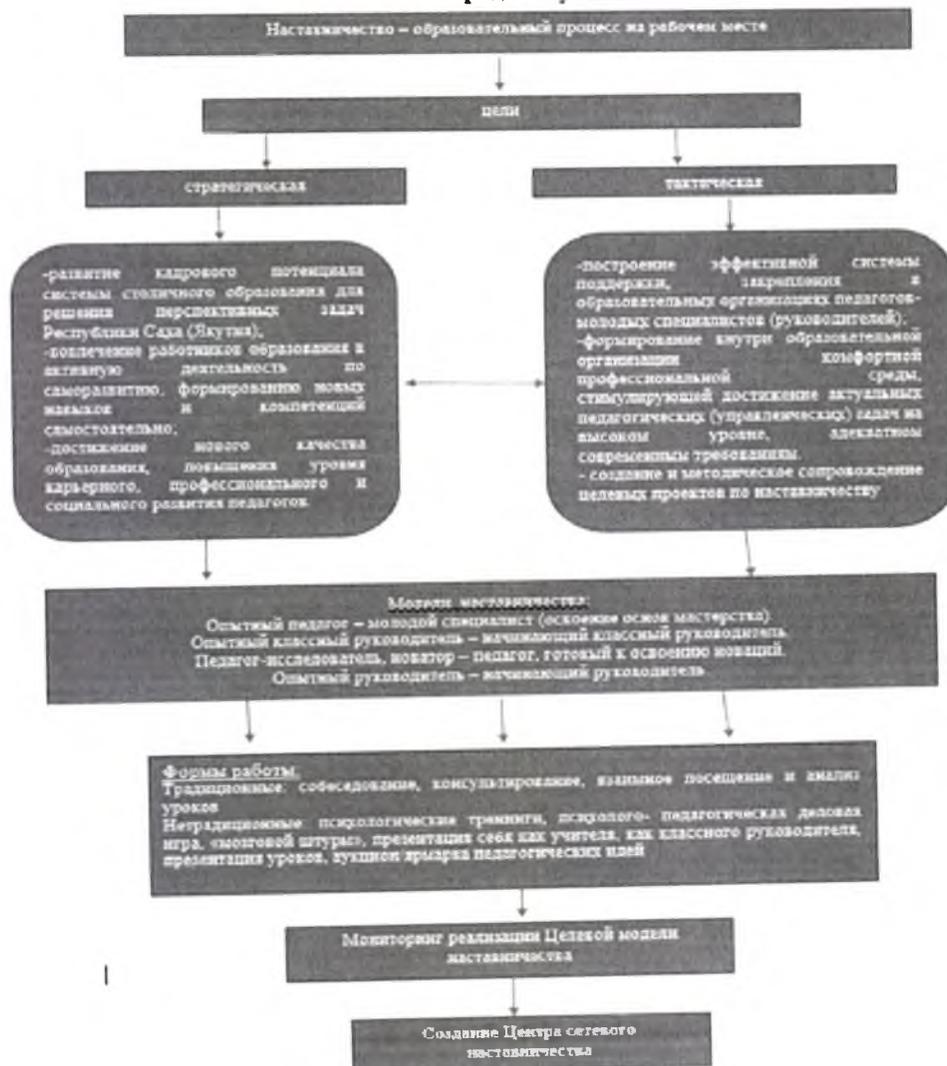
Тактическая цель:

- построение эффективной системы поддержки, закрепления в образовательных организациях педагогов-молодых специалистов (руководителей);
- повышение профессионального потенциала педагогического (управленческого) состава;
- формирование внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, стимулирующей достижение актуальных педагогических (управленческих) задач на высоком уровне, адекватном современным требованиям.

ЗАДАЧИ:

1. Повышение показателей системы образования столицы в образовательной, социокультурной, духовно-нравственной сферах.
2. Разработка и внедрение организационного, научно-методического обеспечения муниципальной системы становления наставнической деятельности для ускорения процесса становления педагога (руководителя) в способности самостоятельно и качественно выполнять профессиональные задачи.
3. Формирование муниципальной культуры педагогического наставничества.
4. Создание банка учебно-методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности.
5. Разработка пакета примерных моделей нормативных актов и планирующих документов для образовательных организаций города.
6. Формирование в образовательных организациях города системы условий для поддержки, самоопределения молодых и вновь прибывших специалистов, педагогов с большим стажем, ощущающих потребность в овладении новыми образовательными технологиями.
7. Взаращивание педагогов и школ-менторов, создание муниципальной Лиги школ-менторов.
8. Запуск электронной площадки «Школа наставничества».
9. Принятие Дорожной карты освоения «Модели наставничества в образовательном пространстве города Якутска».

Целевая модель наставничества в образовательном пространстве города Якутска



ДОРОЖНАЯ КАРТА
реализации Модели наставничества
в городской системе образования
(Управлении образования)

N	Содержание деятельности/разделы	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты
1.	Подготовка условий для запуска Модели наставничества			
1.1.	Разработка и утверждение Положения о наставничестве в образовательном пространстве города Якутска	Май 2021	ОРО УО	Положение о наставничестве в образовательном пространстве города Якутска
1.2.	Проведение семинара – совещания «Внедрение целевой модели наставничества в образовательном пространстве города Якутска»	Сентябрь 2021	ОРО УО	Ознакомление с нормативными документами РФ, РС(Я), опытом организации наставничества в образовательных организациях г. Якутска
1.3.	Создание рабочих групп по разработке Модели наставничества в образовательном пространстве города	Сентябрь 2021	ОРО УО	Сетевое взаимодействие педагогов в деятельности рабочих групп
1.4.	Разработка, обсуждение, запуск Модели наставничества в образовательном пространстве города	Сентябрь 2021	ОРО УО	Модель наставничества в образовательном пространстве города Якутска
2.	Разработка нормативной и регламентирующей документации			
2.1.	Подготовка Приказа по Управлению образования «О внедрении целевой модели наставничества в образовательном пространстве города Якутска в формате «педагог-педагог»	Октябрь 2021	ОРО УО	Приказ по Управлению образования «О внедрении целевой модели наставничества в образовательном пространстве города Якутска в формате «педагог-педагог»
3.	Разработка пакета примерных моделей нормативных актов и планирующих документов для образовательных организаций города			
3.1.	Подготовка Базы макетов нормативных документов образовательных организаций	Ноябрь 2021	ОРО УО	База макетов нормативных документов

	для запуска Модели наставничества:			образовательных организаций для запуска Модели наставничества
3.1.1.	<p>Приказы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - О внедрении целевой модели наставничества. - Об утверждении плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта. - Об утверждении Положения о наставничестве. - О назначении куратора и наставников внедрения модели наставничества. - О формировании наставнических пар (групп). - О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества. <p>Положение о наставничестве. Протокол педагогического совета:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Рассмотрение плана реализации целевой модели наставничества. - Рассмотрение Положения о наставничестве в рамках модели наставничества. 	Ноябрь 2021	ОРО УО	Макеты нормативных документов
3.1.2.	Разработка и доведение до образовательных организаций Примерных диагностирующих материалов для проведения мониторинга и анализа внедрения наставничества	Ноябрь 2021	ОРО УО	Банк примерных диагностирующих материалов для проведения мониторинга и анализа внедрения наставничества
4.	Обучение Наставников (по направлениям наставничества)			
4.1.	Семинар-совещание с ответственными за наставничество в образовательных организациях	Ноябрь 2021	ОРО УО	Согласование действий по развитию эффективного наставничества
4.2.	Обучение наставников по направлениям наставничества	2 полугодие 2021	ОРО УО	Обеспечение готовности наставников к осуществлению наставнической деятельности
5.	Создание банка учебно-методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности			

5.1.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Июнь-август 2022	Ответственные по ОО	Накопление и возвращение эффективного опыта наставничества
5.2.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации	Июнь-август 2020	Ответственные по ОО	Распространение передовых практик наставничества
6.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности			
6.1.	Проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	Май 2022	ОРО УО	<ul style="list-style-type: none"> - Обобщение опыта лучших практик наставничества. - Привлечение внимания общественности к благородной миссии наставничества. - Награждение лучших наставников.
6.2.	Оформление предложений по внесению корректив, дополнений в муниципальное положение о заработной плате работников образования в части показателей и параметров стимулирования наставнической деятельности	Ноябрь 2021	ОРО УО, экономический отдел ЦБ	Материальное стимулирование наставнической деятельности
7.	Мониторинг и разработка механизмов поддержки и развития наставничества			
7.1.	Анализ данных мониторинга эффективности реализации Модели наставничества	Июнь 2022	ОРО УО Ответственные по ОО	Данные о состоянии наставнической деятельности
7.2.	Ежегодный аналитический доклад о развитии наставничества в образовательном пространстве города Якутска	Август 2022, ежегодно	ОРО УО Ответственные по ОО	Аналитические материалы, прогноз следующего этапа
7.3.	Формирование долгосрочной базы наставников	Июнь-август 2022	Ответственные по ОО, ОРО УО	Долгосрочная База наставников
8.	Создание муниципальной Лиги образовательных организаций-менторов			
8.1.	Мониторинг результативности работы и предложений образовательных организаций на участие в сетевых формах наставничества в качестве менторов по отдельным	Январь 2022	ОРО УО	Приказ об образовательных организациях-менторах и направлениях наставничества в них

	направлениям образовательной и управленческой деятельности.			
8.2.	Создание Лиги образовательных организаций-менторов.	Январь 2022	ОРО УО	Муниципальная Лига менторов в образовании
9.	Создание муниципальной Школы наставничества в образовании			
9.1.	Изучение лучших практик наставнической деятельности в мире, регионах РФ, Якутии, городе Якутске, обучение, консультационная помощь образовательным организациям в вопросах осуществления наставничества	В течение года	ОРО УО Совет Школы наставничества	Школа наставничества как форма и механизм развития лучших практик взаимообучения в образовании
10.	Запуск электронной площадки «Школа наставничества»			
10.1.	Разработка и запуск электронной площадки «Школа наставничества» на официальном сайте Управления образования	Ноябрь - декабрь 2021	ОРО УО, ЦИТ	Электронная площадка взаимодействия образовательных организаций в вопросах наставничества
10.2.	Размещение информации о реализации Целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации	Постоянно	Ответственные по ОО	Информирование педагогического сообщества, общественности о наставнической деятельности в ОО и ее результатах

Целевая модель наставничества
в общеобразовательных учреждениях города Якутска.

АКТУАЛЬНОСТЬ:

Многие реформы не привели к ожидаемым улучшениям потому, что не оказали достаточного внимания учителю (педагогу). Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей (педагогов).

В 2018 году утвержден национальный проект «Образование». Одна из ведущих ролей в его реализации, включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы», отведена целевой модели наставничества. Она утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145. 23.01.2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало Письмо № МР – 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации.

К 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения (целевой показатель Федерального проекта «Современная школа»)

Глава Министерства просвещения России Сергей Кравцов анонсировал появление в российских школах «учителей-наставников» и «учителей-методистов».

Для всего педагогического сообщества важна сформированная мотивация и усилия в преодолении собственных профессиональных барьеров и затруднений, уход от устоявшихся стереотипов педагогической деятельности, овладение эффективными технологиями и способами профессиональной самореализации и самоактуализации, приобретение способностей к само- и взаимообучению, самоорганизации и саморазвитию. Это поможет не только поднять их профессиональный уровень, но и повысить рейтинг образования в обществе.

Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Наставничество – образовательный процесс на рабочем месте!

Нормативно-правовые основания:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
5. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
6. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).
7. Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).
8. Положение о наставничестве в образовательном пространстве города Якутска.
9. Рекомендации Сентябрьского совещания работников образования г.Якутска «Актуальные вопросы достижения стратегической цели повышения качества образования» 2021г.

ЦЕЛИ:

Стратегическая цель:

- развитие кадрового потенциала системы столичного образования для решения перспективных задач Республики Саха (Якутия);
- вовлечение работников образования в активную деятельность по саморазвитию, формированию новых навыков и компетенций самостоятельно;
- поддержка и сопровождение лидерских проектов;
- становление системы разнообразных «социальных лифтов» —
- достижение нового качества образования, повышения уровня карьерного, профессионального и социального развития педагогов.

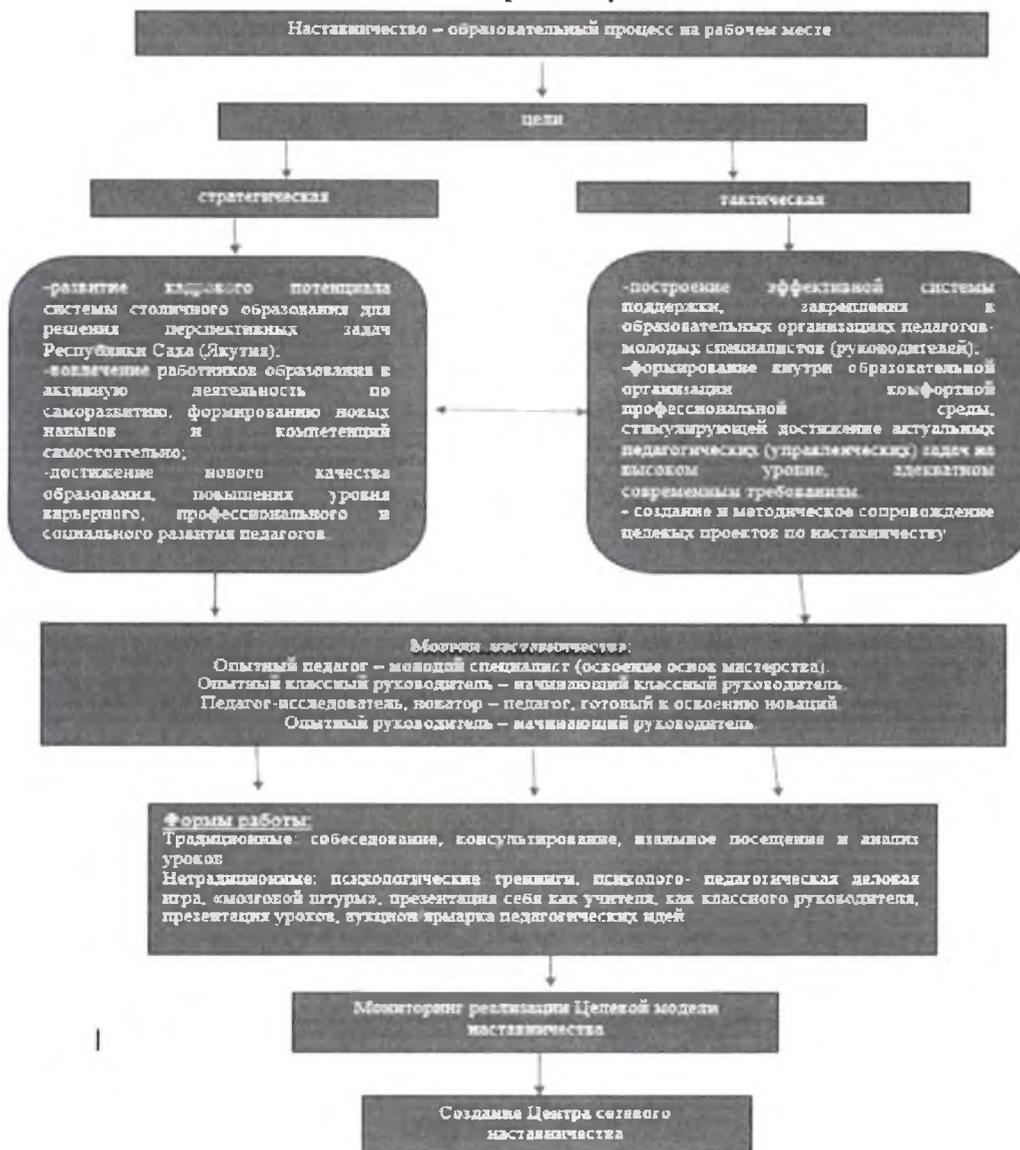
Тактическая цель:

- построение эффективной системы поддержки, закрепления в образовательных организациях педагогов-молодых специалистов (руководителей);
- повышение потенциала профессионального педагогического (управленческого) состава;
- формирование внутри образовательной организации профессиональной комфортной стимулирующей среды, актуальных педагогических (управленческих) задач на высоком уровне, адекватном современным требованиям.

ЗАДАЧИ:

1. Повышение показателей системы образования столицы в образовательной, социокультурной, духовно-нравственной сферах.
2. Разработка и внедрение организационного, научно-методического обеспечения муниципальной системы становления наставнической деятельности для ускорения процесса становления педагога (руководителя) в способности самостоятельно и качественно выполнять профессиональные задачи.
3. Создание банка учебно-методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности.
4. Разработка пакета примерных моделей нормативных актов и планирующих документов для образовательных организаций города.
5. Возращение педагогов и школ-менторов, создание муниципальной Лиги школьных методических объединений-менторов.
6. Запуск методического семинара и электронной площадки «Школа наставничества»

Целевая модель наставничества в образовательном пространстве города Якутска



ДОРОЖНАЯ КАРТА
реализации Модели наставничества
в общеобразовательных учреждениях

N	Содержание деятельности/разделы	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты
1.	Подготовка условий для запуска Модели наставничества			
1.1.	Выявление первоначального уровня профессионализма педагогов школы: <ul style="list-style-type: none"> - анализ документов; - анкетирование; - собеседование; - наблюдение в процессе педагогической деятельности 	Сентябрь 2021	Заместители директора школы	<ul style="list-style-type: none"> - Диагностические основания для построения форматов наставничества и определения его содержания. - Мониторинг по выявлению профессионального уровня педагогов. - Разработка программ наставничества и внесение коррективов в ранее разработанные программы наставничества.
1.2.	Назначение ответственного по школе за реализацию Модели наставничества	Октябрь 2021	Директор школы	Приказ по школе
1.3.	Определение форматов наставничества: <ul style="list-style-type: none"> - Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства). - Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель. - Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций. - Опытный руководитель – начинающий руководитель. - Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог. 	Сентябрь 2021	Ответственный по школе	Программа, приказ
1.4.	Разработка рекомендаций по организации наставничества в МОБУ	Октябрь-ноябрь 2021	Заместители директора, методисты	Издание сборника рекомендаций

1.5.	Создание интернет-сообщества Наставников	Октябрь 2021	Ответственный по школе	Обеспечение доступности к сетевому пространству
1.6.	Открытие электронной площадки «Школа наставничества»	Октябрь 2021	ОРО Управления образования	Электронная площадка по сопровождению реализации Модели наставничества
2.	Формирование Базы наставляемых			
2.1.	<p>Формирование Базы наставляемых в школах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства). - Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель. - Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций. - Опытный руководитель – начинающий руководитель. 	Октябрь 2021	Ответственный по школе	Уточненная база наставляемых по категориям
3.	Формирование Базы Наставников			
3.1.	Формирование Базы наставников в общеобразовательных организациях	Октябрь 2021	Ответственные по школе	Команда наставников по направлениям
4.	Отбор и обучение Наставников			
4.1.	<p>Организация отбора и обучения наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Установочное совещание по организационным моментам для модераторов; - Семинары-практикумы; - Круглые столы; - Форум наставников 	В течение года	Ответственные по школам, ОРО УО	Увеличение доли педагогов-профессионалов
5.	Создание наставнических пар (групп)			
5.1.	<p>Формирование наставнических пар (групп)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Защита программ деятельности наставнических пар (групп); 	Ноябрь 2021, март 2022	Ответственные по школам	Посвящение наставнических пар; Выявление лучшего опыта Наставников

	- Отбор лучших программ деятельности наставнических пар (групп)			
6.	Разработка нормативной и регламентирующей документации			
6.1.	Разработка, согласование и утверждение «Положения о наставничестве»	Сентябрь 2021	Директор школы	Внесение в перечень нормативных локальных актов, выставление на сайт
6.2.	Разработка нормативной и регламентирующей документации - Создание творческой группы по разработке документации - Экспертиза документации	Октябрь 2021 – май 2022	Ответственные по школе	Издание сборника нормативных документов
7.	Организация работы наставнических пар (групп)			
7.1.	Работа наставнических пар (групп)	В течение года	Ответственные по школе, наставники	Взаимодействие в наставнических группах, накопление опыта деятельности наставнических групп
7.2.	Промежуточный анализ деятельности наставнических пар (групп)	Январь 2022	Ответственные по школе	Выявление состояния реализации модели наставничества
7.3.	Внесение корректив в программы наставничества (при необходимости)	В течение года	Ответственные по школе, наставники	Корректировка программ, определение эффективных технологий и методик взаимодействия

8.	Мониторинг. Завершение деятельности наставнических пар (групп)			
8.1.	Мониторинг. - Завершение деятельности наставнических пар (групп). - Педагогическая ярмарка идей и проектов по Наставничеству.	Май 2022	Ответственные по школе	Выявление эффективности деятельности наставничества, определение опыта и проблем
9.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности			
9.1.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности: - ВТК по созданию механизма стимулирования (поощрения, награждение, надбавка в размере ----% к заработной плате по учреждению; дополнительные баллы при премировании; дополнительные баллы при аттестации на категорию)	По мере реализации	Руководители школ, учредители	Повышение престижа и статуса наставника
10.	Формирование долгосрочной Базы Наставников			
10.1.	Формирование Базы эффективных наставников на последующий период	В течение года	Сетевое объединение по наставничеству	Центр наставничества

Целевая модель наставничества
в дошкольных образовательных учреждениях города Якутска

АКТУАЛЬНОСТЬ:

Многие реформы не привели к ожидаемым улучшениям потому, что не оказали достаточного внимания учителю (педагогу). Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей (педагогов).

В 2018 году утвержден национальный проект «Образование». Одна из ведущих ролей в его реализации, включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы», отведена целевой модели наставничества. Она утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145. 23.01.2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало Письмо № МР – 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации.

К 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения (целевой показатель Федерального проекта «Современная школа»)

Глава Министерства просвещения России Сергей Кравцов анонсировал появление в российских школах «учителей-наставников» и «учителей-методистов».

Для всего педагогического сообщества важна сформированная мотивация и усилия в преодолении собственных профессиональных барьеров и затруднений, уход от устоявшихся стереотипов педагогической деятельности, овладение эффективными технологиями и способами профессиональной самореализации и самоактуализации, приобретение способностей к само- и взаимообучению, самоорганизации и саморазвитию. Это поможет не только поднять их профессиональный уровень, но и повысить рейтинг образования в обществе.

Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Наставничество – образовательный процесс на рабочем месте!

Нормативно-правовые основания:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

5. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
6. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).
7. Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).
8. Положение о наставничестве в образовательном пространстве города Якутска.
9. Рекомендации Сентябрьского совещания работников образования г.Якутска «Актуальные вопросы достижения стратегической цели повышения качества образования» 2021г.

ЦЕЛИ:

Стратегическая цель:

- развитие кадрового потенциала системы столичного образования для решения перспективных задач Республики Саха (Якутия);
- вовлечение работников образования в активную деятельность по саморазвитию, формированию новых навыков и компетенций самостоятельно;
- поддержка и сопровождение лидерских проектов;
- становление системы разнообразных «социальных лифтов» —
- достижение нового качества образования, повышения уровня карьерного, профессионального и социального развития педагогов.

Тактическая цель:

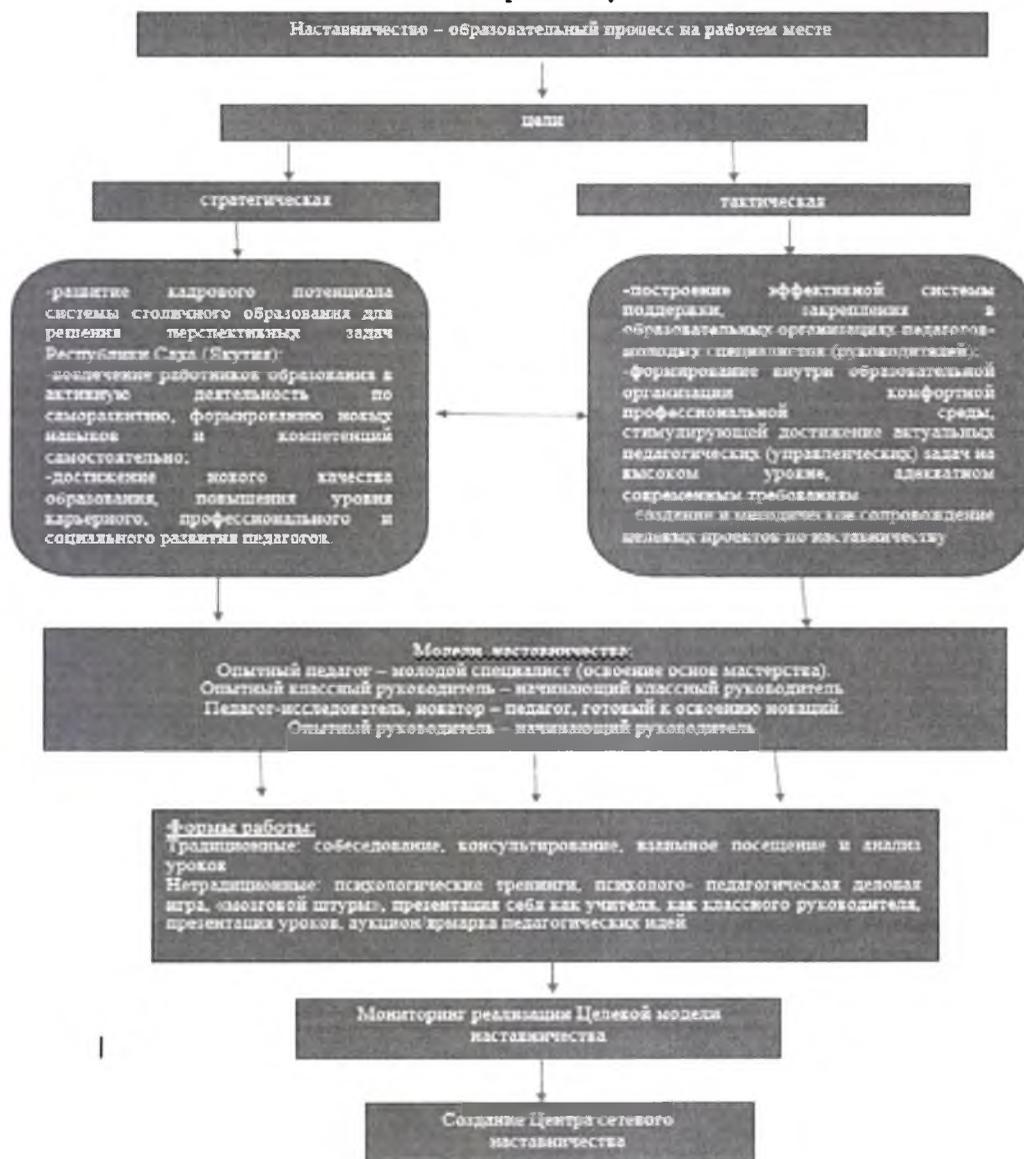
- построение эффективной системы поддержки, закрепления в образовательных организациях педагогов-молодых специалистов (руководителей);
- повышение профессионального потенциала педагогического (управленческого) состава;
- формирование внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, стимулирующей достижение актуальных педагогических (управленческих) задач на высоком уровне, адекватном современным требованиям.

ЗАДАЧИ:

1. Повышение показателей системы образования столицы в образовательной, социокультурной, духовно-нравственной сферах.
2. Разработка и внедрение организационного, научно-методического обеспечения муниципальной системы становления наставнической деятельности для ускорения процесса становления педагога (руководителя) в способности самостоятельно и качественно выполнять профессиональные задачи.

3. Создание банка учебно-методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности.
4. Разработка пакета примерных моделей нормативных актов и планирующих документов для образовательных организаций города.
5. Возращение педагогов и школ-менторов, создание муниципальной Лиги дошкольных методических объединений-менторов.
6. Запуск методического семинара и электронной площадки «Школа наставничества»

**Целевая модель наставничества в образовательном пространстве
города Якутска**



ДОРОЖНАЯ КАРТА
реализации Модели наставничества
в условиях сетевого взаимодействия
дошкольных образовательных организаций

N	Содержание деятельности/разделы	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты
1.	Подготовка условий для запуска Модели наставничества			
1.1.	Выявление первоначального уровня профессионализма педагогов ДОУ: - диагностика; - анкетирование; - опрос; - собеседование; - наблюдение	Сентябрь 2021	Заместители руководителей ДОУ	- Диагностические основания для построения форматов наставничества и определения его содержания. - Мониторинг по выявлению динамики профессионального роста и развития педагогов. - Внесение коррективов в программы наставничества.
1.2.	Назначение ответственного по ДОУ за реализацию Модели наставничества	Сентябрь 2021	Руководитель ДОУ	Приказ по ДОУ
1.3.	Определение по каждому ДОУ форматов наставничества	Сентябрь 2021	Ответственный по ДОУ	Приказ, распоряжение по ДОУ
1.4.	Составление рекомендаций по организации наставничества в ДОУ	Октябрь-ноябрь 2021	Заместители руководителей ДОУ	Издание сборника рекомендаций.
1.5.	Создание интернет-сообщества Наставников	Сентябрь 2021	Ответственный по ДОУ	Обеспечение доступности к сетевому пространству
1.6.	Открытие электронной площадки «Школа наставничества»	Октябрь 2021	Отдел дошкольного образования УО	Электронная площадка по сопровождению реализации Модели наставничества
2.	Формирование Базы наставляемых			
2.1.	Формирование Базы наставляемых в ДОУ: - Начинаящий педагог – руководитель;	Октябрь 2021	Ответственный по ДОУ	- Уточненная база наставляемых по категориям

	<ul style="list-style-type: none"> - Молодой педагог – руководитель; - Педагог, готовящийся к аттестации, – руководитель; - Педагог, участвующий в профессиональном конкурсе, смотре – руководитель; - Начинающий педагог-исследователь – новатор, педагог, имеющий опыт освоения новшеств 			
3.	Формирование Базы Наставников			
3.1.	Формирование Базы наставников в организация дошкольного образования	Октябрь 2021	Ответственные по ДОУ	Команда наставников по направлениям
4.	Отбор и обучение Наставников			
4.1.	Организация отбора и обучения наставников: <ul style="list-style-type: none"> - Установочное совещание по организационным моментам для модераторов; - Семинары-практикумы; - Форум Наставников 	В течение года	Ответственные по ДОУ	Увеличение доли педагогов-профессионалов
5.	Создание наставнических пар (групп)			
5.1.	Создание наставнических пар (групп) <ul style="list-style-type: none"> - Презентация наставнических пар - Профессиональный конкурс «Я и мой Наставник» 	Ноябрь 2021, март 2022	Ответственные по ДОУ	Посвящение наставнических пар; Выявление лучшего опыта Наставников
6.	Разработка нормативной и регламентирующей документации			
6.1.	Разработка нормативной и регламентирующей документации <ul style="list-style-type: none"> - Создание творческой группы по разработке документации - Экспертиза документации 	Октябрь 2021 – май 2022	Ответственные по ДОУ	Издание сборника нормативных документов
7.	Организация работы наставнических пар (групп)			

7.1.	Работа наставнических групп	В течение года	Ответственные по ДОУ, наставники	Взаимодействие в наставнических группах, накопление опыта деятельности наставнических групп
8.	Мониторинг. Завершение деятельности наставнических пар (групп)			
8.1.	Мониторинг. - Завершение деятельности наставнических пар (групп). - Педагогическая ярмарка идей и проектов по Наставничеству.	Май 2022	Ответственные по ДОУ	Выявление эффективности деятельности наставничества, определение опыта и проблем
9.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности			
9.1.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности: - ВТК по созданию механизма стимулирования (поощрения, награждение, надбавка в размере ----% к заработной плате по учреждению; дополнительные баллы при премировании; дополнительные баллы при аттестации на категорию)	По мере реализации	Руководители ДОУ, учредители	Повышение престижа и статуса наставника
10.	Формирование долгосрочной Базы Наставников			
10.1.	Формирование Базы эффективных наставников на последующий период	В течение года	Сетевое объединение наставничества	Центр наставничества

Целевая модель наставничества
в учреждениях дополнительного образования города Якутска

АКТУАЛЬНОСТЬ:

Многие реформы не привели к ожидаемым улучшениям потому, что не оказали достаточного внимания учителю (педагогу). **Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей (педагогов).**

В 2018 году утвержден национальный проект «Образование». Одна из ведущих ролей в его реализации, включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы», отведена **целевой модели наставничества**. Она утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145. 23.01.2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало **Письмо № МР – 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации.**

К 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения (целевой показатель Федерального проекта «Современная школа»)

Глава Министерства просвещения России Сергей Кравцов анонсировал появление в российских школах «учителей-наставников» и «учителей-методистов».

Для всего педагогического сообщества важна сформированная мотивация и **усилия в преодолении собственных профессиональных барьеров и затруднений**, уход от устоявшихся стереотипов педагогической деятельности, овладение эффективными технологиями и способами профессиональной самореализации и самоактуализации, приобретение способностей к само- и взаимообучению, самоорганизации и саморазвитию. Это поможет не только поднять их профессиональный уровень, но и повысить рейтинг образования в обществе.

Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Наставничество – образовательный процесс на рабочем месте!

Нормативно-правовые основания:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

5. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
6. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).
7. Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).
8. Положение о наставничестве в образовательном пространстве города Якутска.
9. Рекомендации Сентябрьского совещания работников образования г.Якутска «Актуальные вопросы достижения стратегической цели повышения качества образования» 2021г.

ЦЕЛИ:

Стратегическая цель:

- развитие кадрового потенциала системы столичного образования для решения перспективных задач Республики Саха (Якутия);
- вовлечение работников образования в активную деятельность по саморазвитию, формированию новых навыков и компетенций самостоятельно;
- поддержка и сопровождение лидерских проектов;
- становление системы разнообразных «социальных лифтов» —
- достижение нового качества образования, повышения уровня карьерного, профессионального и социального развития педагогов.

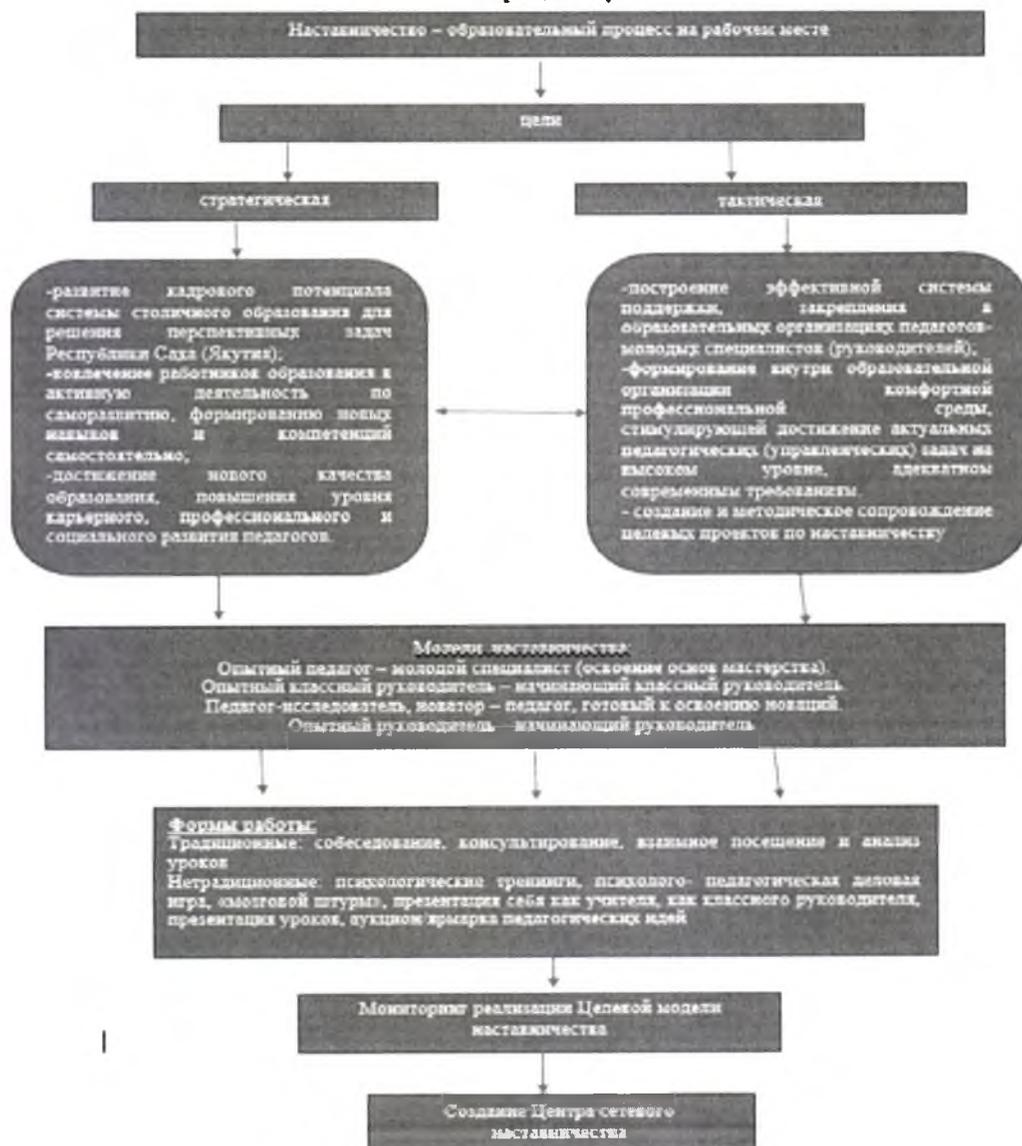
Тактическая цель:

- построение эффективной системы поддержки, закрепления в образовательных организациях педагогов-молодых специалистов (руководителей);
- повышение профессионального потенциала педагогического (управленческого) состава;
- формирование внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, стимулирующей достижение актуальных педагогических (управленческих) задач на высоком уровне, адекватном современным требованиям.

ЗАДАЧИ:

1. Повышение показателей системы образования столицы в образовательной, социокультурной, духовно-нравственной сферах.
2. Разработка и внедрение организационного, научно-методического обеспечения муниципальной системы становления наставнической деятельности для ускорения процесса становления педагога (руководителя) в способности самостоятельно и качественно выполнять профессиональные задачи.
3. Создание банка учебно-методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности.
4. Разработка пакета примерных моделей нормативных актов и планирующих документов для образовательных организаций города.
5. Вращивание педагогов и школ-менторов, создание муниципальной Лиги методических объединений-менторов дополнительного образования детей.
6. Запуск методического семинара и электронной площадки «Школа наставничества»

Целевая модель наставничества в образовательном пространстве города Якутска



ДОРОЖНАЯ КАРТА
реализации Модели наставничества условиях
учреждений дополнительного образования детей

N	Содержание деятельности/разделы	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты
1.	Подготовка условий для запуска Модели наставничества			
1.1.	Выявление первоначального уровня профессионализма педагогов: - анализ документов; - анкетирование; - собеседование; - наблюдение в процессе педагогической деятельности	Сентябрь 2021	Заместители директора УДОД	- Диагностические основания для построения форматов наставничества и определения его содержания. - Мониторинг по выявлению профессионального уровня педагогов. - Разработка программ наставничества и внесение коррективов в ранее разработанные программы наставничества.
1.2.	Назначение ответственного за реализацию Модели наставничества	Октябрь 2021	Директор УДОД	Приказ по УДОД
1.3.	Создание сетевого сообщества педагогов дополнительного образования	Октябрь 2021	Директор УДОД	Договоры, соглашения о сотрудничестве в области осуществления наставничества
1.4.	Назначение модератора (координатора) деятельности сетевого сообщества педагогов дополнительного образования	Октябрь 2021	Отдел воспитательной работы УО	Нормативный акт
1.5.	Определение форматов наставничества: - Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства). - Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций. - Опытный руководитель – начинающий руководитель.	Сентябрь 2021	Ответственный по УДОД	Программа, приказ

	- Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог.			
1.6.	Разработка рекомендаций по организации наставничества в УДОД, в том числе в условиях сетевого взаимодействия	Октябрь-ноябрь 2021	Заместители директора, методисты	Издание сборника рекомендаций
1.7.	Создание интернет-сообщества Наставников	Октябрь 2021	Ответственный по УДОД	Обеспечение доступности к сетевому пространству
1.8.	Открытие электронной площадки «Школа наставничества»	Октябрь 2021	ОРО Управления образования	Электронная площадка по сопровождению реализации Модели наставничества
2.	Формирование Базы наставляемых			
2.1.	<p>Формирование Базы наставляемых, работающих в сфере дополнительного образования детей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства). - Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций. - Опытный руководитель – начинающий руководитель. - Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог 	Октябрь 2021	Ответственный по УДОД, модератор (координатор) деятельности сетевого сообщества педагогов дополнительного образования	Уточненная база наставляемых по категориям
3.	Формирование Базы Наставников			
3.1.	Формирование Базы наставников в образовательных организациях ДОД	Октябрь 2021	Ответственные по УДОД, модератор	Команда наставников по направлениям

4.	Отбор и обучение Наставников			
4.1.	Организация отбора и обучения наставников: - Установочное совещание по организационным моментам для модераторов; - Семинары-практикумы; - Круглые столы; - Форум наставников	В течение года	Ответственные по УДОД, ОРО УО	Увеличение доли педагогов-профессионалов
5.	Создание наставнических пар (групп)			
5.1.	Формирование наставнических пар (групп) - Защита программ деятельности наставнических пар (групп); - Отбор лучших программ деятельности наставнических пар (групп)	Ноябрь 2021, март 2022	Ответственные по УДОД, модератор	Посвящение наставнических пар; Выявление лучшего опыта Наставников
6.	Разработка нормативной и регламентирующей документации			
6.1.	Разработка, согласование и утверждение «Положения о наставничестве»	Сентябрь 2021	Директор УДОД	Внесение в перечень нормативных локальных актов, выставление на сайт
6.2.	Разработка нормативной и регламентирующей документации - Создание творческой группы по разработке документации - Экспертиза документации	Октябрь 2021 – май 2022	Ответственные по УДОД	Издание сборника нормативных документов
7.	Организация работы наставнических пар (групп)			
7.1.	Работа наставнических пар (групп)	В течение года	Ответственные по УДОД, наставники, модератор	Взаимодействие в наставнических группах, накопление опыта деятельности наставнических групп
7.2.	Промежуточный анализ деятельности наставнических пар (групп)	Январь 2022	Ответственные по УДОД	Выявление состояния реализации модели наставничества

7.3.	Внесение корректив в программы наставничества (при необходимости)	В течение года	Ответственные по УДОД, наставники, модератор	Корректировка программ, определение эффективных технологий и методик взаимодействия
8.	Мониторинг. Завершение деятельности наставнических пар (групп)			
8.1.	Мониторинг. - Завершение деятельности наставнических пар (групп). - Педагогическая ярмарка идей и проектов по Наставничеству.	Май 2022	Ответственные по УДОД	Выявление эффективности деятельности наставничества, определение опыта и проблем
9.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности			
9.1.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности: - ВТК по созданию механизма стимулирования (поощрения, награждение, надбавка в размере ----% к заработной плате по учреждению; дополнительные баллы при премировании; дополнительные баллы при аттестации на категорию)	По мере реализации	Руководители УДОД, учредители	Повышение престижа и статуса наставника
10.	Формирование долгосрочной Базы Наставников			
10.1.	Формирование Базы эффективных наставников на последующий период	В течение года	Сетевое объединение по наставничеству	Центр наставничества

Положение
Координационного центра сетевых наставников (педагогов- лидеров) в образовательном пространстве города Якутска

I. Общие положения

1. Положение О Координационном центре сетевых наставников (педагогов - лидеров) в образовательном пространстве города Якутска разработано в соответствии Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ), указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», паспортом национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16), паспортом федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16), методологией (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145), методическими рекомендациями по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), положением о наставничестве в образовательном пространстве города Якутска, рекомендациями Сентябрьского совещания работников образования г.Якутска «Актуальные вопросы достижения стратегической цели повышения качества образования» 2021г.

2. Положение определяет цель, задачи, структуру, содержание и порядок организации деятельности Координационного центра сетевых наставников (педагогов-лидеры) в муниципальной системе образования.

3. Сетевое наставничество осуществляется в отношении педагогов, испытывающих затруднения в профессиональной деятельности, впервые принятых по основному месту работы в образовательную организацию, в отношении педагогических работников, прошедших переподготовку и впервые приступивших к исполнению новой педагогической или руководящей должности, педагогических или руководящих работников образовательных организаций с низкими образовательными результатами (далее - стажеры).

4. Целью внедрения сетевого наставничества в муниципальной системе образования является оказание практической помощи молодым специалистам в

приобретении и развитии профессиональных компетенций, необходимых для качественного исполнения ими должностных обязанностей;

5. Задачами сетевого наставничества являются:

– оказание практической помощи стажерам в приобретении и развитии профессиональных компетенций, необходимых для качественного исполнения ими должностных обязанностей;

– введение стажеров в муниципальное педагогическое сообщество и вовлечение их в деятельность профессиональных объединений: профсоюзной организации, городского методического объединения, творческих групп, сетевых сообществ, общественных организаций.

6. В муниципальной системе образования наставничество осуществляется в сетевой форме. Создание Координационного центра сетевых наставников (педагогов – лидеров) призвано обеспечить высокое качество методического сопровождения стажеров за счет привлечения к наставничеству наиболее опытных, эффективных педагогических и руководящих работников вне зависимости от основного места работы наставника и стажера.

II. Структура института сетевого наставничества

1. Координационный центр сетевых наставников (педагогов- лидеров) представляет собой неформальное (или формализованное) объединение педагогических работников, которые осуществляют функции наставничества (далее - сетевые наставники) в отношении стажеров, работающих в образовательных организациях, расположенных на территории города Якутска.

2. Сетевыми наставниками назначаются педагоги, имеющие стаж педагогической или руководящей деятельности не менее трех лет, высокие результаты по одному или нескольким направлениям педагогической/административной деятельности, обладающие коммуникативными навыками, способные и готовые делиться профессиональным опытом.

За каждым сетевым наставником закрепляется определённое направление профессиональной деятельности, в котором он имеет положительный опыт и высокие результаты и по которому осуществляет наставничество стажеров.

Сетевой наставник выполняет функции наставничества в отношении стажеров, работающих в любой образовательной организации, расположенной на территории города, и нуждающихся в методической помощи в процессе выполнения своих функциональных обязанностей.

III. Организация деятельности Координационного центра сетевых наставников (педагогов- лидеров)

1. Кандидатуры сетевых наставников рассматриваются и отбираются Координационным советом по качеству образования или специалистами управления образования по согласованию с руководителями образовательных организаций наставников.

2. Сетевые наставники назначаются приказом управления образования сроком на один учебный год.

3. Для определения списочного состава стажеров, в отношении которых будет организовано наставничество по конкретному направлению деятельности, организуется самодиагностика профессиональных компетенций, необходимых стажеру для успешного выполнения им должностных обязанностей, или мониторинг его деятельности со стороны администрации образовательной организации.

4. Координационный совет по качеству или специалисты управления образования формируют группы стажеров по направлениям деятельности и доводят списки до сетевых наставников.

5. Деятельность сетевого наставника регламентируется настоящим Положением, приказом управления образования о назначении сетевых наставников, индивидуальным планом работы наставника со стажерами.

6. Формы работы сетевого наставника включают в себя: мастер-классы, консультации, беседы, посещение открытых занятий (уроков, мероприятий), изучение документации стажера и др.

7. Контроль деятельности сетевых наставников осуществляет отдел развития образования.

8. Показателем эффективности работы сетевого наставника является выполнение индивидуального плана профессионального развития стажерами, результаты работы по основной деятельности в отношении которых осуществлялось наставничество.

IV. Права и обязанности участников сетевого наставничества

1. Сетевой наставник обязан:
 - сопровождать разработку стажерами индивидуальных планов профессионального развития по курируемому направлению деятельности;
 - оказывать методическую и практическую помощь стажерам в реализации индивидуальных планов профессионального развития, своевременно выявлять допущенные ошибки и недостатки в работе, принимать меры к их устранению;
 - в конце учебного года по результатам наставничества представлять отзыв о выполнении индивидуального плана профессионального развития стажера, о его деловых качествах и степени готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.
2. Сетевой наставник имеет право:
 - участвовать в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью стажера, вносить предложения руководителю образовательной организации;
 - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью Центра сетевых наставников, вносить предложения по совершенствованию муниципальной системы наставничества.
3. Стажер обязан:
 - выполнять индивидуальный план профессионального развития;
 - участвовать в сетевом взаимодействии с наставником;
 - повышать уровень профессиональных знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения его должностных обязанностей.
4. Стажер имеет право:
 - в индивидуальном порядке обращаться к сетевому наставнику за помощью по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей.