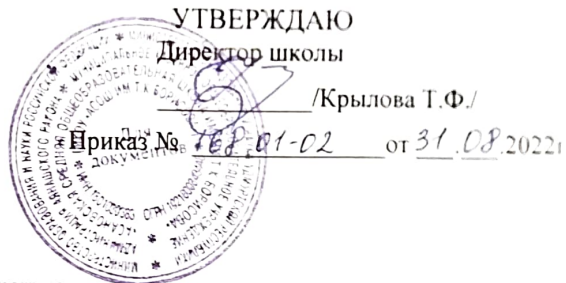


Принято на заседании  
Педагогического совета школы  
Протокол № 9 от 31.08. 2022г.



## Положение о целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова»

### I Общие положения

1.1. Муниципальная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова» (далее - Целевая модель наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

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

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

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

- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «(О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением

Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403 -Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике»;

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

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

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

1.3. Целью внедрения наставничества в МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова» является раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

1.4. Задачи внедрения Целевой модели наставничества в МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова»:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в районе; - выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов; - увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире; - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.5. Структура Целевой модели наставничества в МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова»:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;

- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;

- формы наставничества;

- механизм реализации Целевой модели наставничества;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.6. В Положении используются следующие понятия:

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

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

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

Методическое объединение/совет наставников образовательной организации - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно- методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.7. Срок реализации Целевой модели наставничества в МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова» 2022-2024 гг.

## II. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Процесс наставничества в МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова» регулируется следующими нормативными документами: приказом о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; дополнительным соглашением к трудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Приказ о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

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

2.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.

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

2.5. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

2.6.1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников).

2.6.2. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова» (с приложениями: Положение о системе наставничества обучающихся в МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова», Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества обучающихся в МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова»).

2.7. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на

возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

2.8. Рекомендуются заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями.

### III. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

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

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

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

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

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

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

### IV. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

- 1) «ученик - ученик»;
- 2) «учитель - учитель/педагог - педагог»;
- 3) «учитель - ученик»;

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

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

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

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

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;

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

4.4.3. Задачи реализации формы «учитель - ученик»:

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

4.4.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель - ученик»: «успевающий - неуспевающий» (поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины);

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

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

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

4.4.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в школе: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории);
- в организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

## V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Целевая модель наставничества в МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова» реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации Целевой модели наставничества (см. раздел II);
- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка личностно значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы,

олимпиады и др.);

- проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Реализационный этап:

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

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

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

5.6. Результативный этап:

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

## VI. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛЬЮ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ

6.1. Управление Целевой моделью наставничества в МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова» осуществляется:

- Управлением образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Алнашского района Удмуртской Республики»;
- Образовательными организациями Алнашского района, осуществляющими реализацию программ наставничества;
- Промышленными и иные предприятиями, организациями любой формы собственности, индивидуальными предпринимателями, функционирующими на территории района, имеющими или планирующими реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

6.2. Управление образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Алнашского района Удмуртской Республики»:

- организует внедрение Целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, исходя из планируемых результатов внедрения Целевой модели наставничества в муниципальном образовании «Муниципальный округ Алнашский район Удмуртской Республики»;
- назначает муниципального координатора (оператора) наставнических программ;
- координирует и согласовывает разработку внедрения дорожных карт в образовательных организациях, осуществляющих внедрение Целевой модели;
- контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях; - создает районное методическое объединение педагогов-наставников; - организует экспертизу положений и программ наставничества образовательных организаций муниципалитета;
- обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных образовательных организаций;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
- организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в образовательных организациях муниципалитета и предоставляет аналитическую справку в РНЦ по требованию;
- ведет по установленной форме следующие базы данных муниципалитета: кураторов образовательных организаций; наставников из числа педагогов; наставников из числа предприятий и других организаций; наставников из числа обучающихся;
- выявляет лучшие муниципальные практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайте Сообщества педагогов Удмуртской Республики, на сайтах

образовательных организаций, социальных сетях;

- обеспечивает достижение целевых показателей результатов внедрения Целевой модели наставничества в муниципальном образовании «Муниципальный округ Алнашский район Удмуртской Республики».

6.3. Функции МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова», осуществляющей внедрение Целевой модели наставничества:

- разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения Целевой модели;
- формирует и реализует программы наставничества;
- формирует кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначает куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- создаёт методические объединения наставников;
- обеспечивает инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- осуществляет персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействует повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

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

6.4.1 Функции МО при реализации Целевой модели наставничества: - принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.5. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить Целевую модель наставничества из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

6.5.1. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;

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

## VII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

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

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;
- 2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

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

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

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

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

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор школы:  Крылова Т. Ф.  
Приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

**План мероприятий (дорожная карта) реализации  
Целевой модели наставничества  
педагогических работников и обучающихся МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова»  
на 2022-2023 год.**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат, вид документа
1	<b>Нормативно-правовое регулирование внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников</b>			
1.1	Изучение и подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	Сентябрь-октябрь 2022 г.	Администрация школы, учителя-предметники	Информационное письмо УО
1.2	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества	до 1 октября 2022 г.	Директор школы	Приказы о назначении кураторов
1.3	Разработка «Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», «Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» и дорожных карт	до 1 ноября 2022 г.	Администрация школы	Пакет положений и дорожные карты
1.4	Согласование дорожных карт по внедрению целевой модели наставничества на 2022-23 учебный год	До 15 ноября 2022 г.	Администрация школы	Согласование, формирование дорожных карт
2	<b>Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников Целевой модели наставничества</b>			
2.1	Формирование базы наставников и базы наставляемых	Ноябрь-декабрь 2022 год	Администрация школы	Базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программах наставничества



2.2	Популяризация Целевой модели наставничества через информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций - участников целевой модели наставничества	В течение всего периода реализации Целевой модели наставничества	Администрация школы	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией
3	<b>Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий</b>			
3.1	Организация муниципальных программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества	В течение года	Администрация школы	Реализация муниципальных программ повышения педагогического мастерства
4	<b>Внедрение Целевой модели наставничества</b>			
4.1	Формирование базы наставляемых в 2022-2023 уч.г.	До октября 2022 г.	ОО	База наставляемых с перечнем запросов
4.2	Формирование базы наставников в 2022-2023 уч. г. (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным перечнем запросов)	До ноября 2022 г.	ОО	База наставником с перечнем компетенций
5	<b>Содержание распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов</b>			
5.1	Организация участия в конкурсе «Педагог года-2023» (номинация «Лучший наставник»)	В течение 2023 года	Администрация школы, наставники	Участие в конкурсе
5.2	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах ОО	В течение года	Администрация школы	Размещение материалов на сайте сообщества
6	<b>Мониторинг и оценка результатов внедрения Целевой модели наставничества</b>			
6.1	Внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Минпросвещения России	В соответствии со сроками, устанавливаемые Минпросвещения России	Кураторы внедрения целевой модели наставничества	Внесение данных в формы ФСН
6.2	Организация персонализированного учета наставников и наставляемых	Апрель - декабрь 2023 г.	Кураторы внедрения целевой модели наставничества в школе	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы

6.3	Проведение внутреннего мониторинга образовательных организаций по реализации и эффективности программ наставничества	Апрель — декабрь 2023 г.	Кураторы внедрения целевой модели наставничества в школе	наставничества Аналитические данные предоставляются кураторами муниципальным координаторам (операторам) внедрения целевой модели наставничества
6.4	Анализ результатов мониторинга реализации программ наставничества	Ноябрь 2023 г.	Администрация школы	Аналитическая справка о внедрении целевой модели наставничества в МКОУ «АСОШ им. Т.К. Борисова» в 2023 г.