



Томская область
городской округ
закрытое административно-территориальное образование Северск

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ЗАТО СЕВЕРСК**

ПРИКАЗ

10.08.2021

№ 279

Об организации работы развитию наставничества в системе общего образования
ЗАТО Северск в 2020-2024 г.г.

В целях формирования эффективной системы наставничества для профессиональной, психолого-педагогической поддержки молодых и малоопытных педагогов системы общего образования ЗАТО Северск

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Муниципальную программу развития системы наставничества в сфере общего образования ЗАТО Северск на 2021-2024 г.г. (приложение 1).
2. Утвердить дорожную карту по развитию наставничества в системе общего образования ЗАТО Северск (приложение 2).
3. Директору МАУ ЗАТО Северск «РЦО» (Хлебенков В.В.) обеспечить информационное и организационно-техническое, аналитическое сопровождение мероприятий Дорожной карты.
4. Назначить координатором деятельности рабочей группы по организации работы по реализации мероприятий Дорожной карты начальника отдела развития образования, мониторинга и защиты прав детей Ковалёву Л.Ю.
5. Утвердить состав муниципальной рабочей группы по реализации мероприятий Дорожной карты (приложение 3).
6. Руководителям образовательных организаций обеспечить исполнение мероприятий Дорожной карты на уровне образовательной организации.
7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник Управления образования



Окури

О.А.Кулешова

**Муниципальная программа развития системы
наставничества в сфере общего образования
ЗАТО Северск на 2021 - 2024 г.г.**

Пункт 18.3.2 Федерального государственного образовательного стандарта (далее - ФГОС) основного общего образования, утверждённого приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 № 1897, содержит описание системы требований к реализации основной образовательной программы (далее - ООП) основного общего образования, включающей не только описание имеющихся условий (кадровых, психолого-педагогических, финансовых, материально-технических, информационно-методических), но и обоснование необходимых изменений в имеющихся условиях в соответствии с приоритетами ООП основного общего образования.

Поэтому в каждой образовательной организации важно проектировать такую образовательную среду, которая содействовала бы саморазвитию и самообразованию каждого конкретного учителя.

В настоящее время педагогическое наставничество в образовательных организациях ЗАТО Северска развивается на протяжении последних пяти лет. Данная программа развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования ЗАТО Северск рассчитана на 2021 - 2024 г.г.

В программе используются следующие понятия:

- *наставничество* - система передачи знаний, навыков и умений, профессионального опыта, методическая поддержка, трансляция корпоративных ценностей образовательной организации одним педагогическим работником, наставником, другому педагогическому работнику, наставляемому, для преодоления имеющихся профессиональных дефицитов;

- *наставник* - педагогический работник, сотрудник образовательной организации, который помогает другому педагогическому работнику успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести дополнительный профессиональный опыт, освоить новые профессиональные компетенции, устранить имеющиеся образовательные дефициты и сформировать мотивацию к самореализации и самосовершенствованию.

- *наставляемый* - педагогический работник, испытывающий дефицит знаний, опыта и ресурсов, нуждающийся в мотивирующей, обучающей среде, методической поддержке и сопровождении для устранения своих профессиональных потребностей (дефицитов) и развития новых профессиональных навыков и компетенций.

- *целевая модель наставничества* - это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации региональной целевой программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Томской области.

Программа включает в себя две модели взаимодействия между субъектами:

- «горизонтальная» модель - «учитель-учитель» - взаимодействие, взаимообучение (дистрибутивное) и взаимообмен опытом между педагогическими работниками образовательных организаций дошкольного, начального, основного и среднего общего образования на уровне образовательной организации, муниципалитета;

- «вертикальная» модель - взаимодействие между образовательной организацией, муниципальными органами управления образованием и методическими службами.

Основная ценностно-смысловая идея программы: внедрение наставничества как эффективной формы повышения профессионального мастерства педагогических

работников с использованием современных образовательных технологий и информационных ресурсов.

Потребность в наставничестве возникает у нескольких категорий педагогических сотрудников:

1. Молодые специалисты без опыта работы (от 0 до 3 лет), пришедшие в образовательную организацию сразу после завершения обучения в организациях высшего, среднего и профессионального образования.

2. Педагогические работники независимо от возраста и стажа при освоении новых должностных обязанностей либо новых технологий, форм, методов обучения, подготовке к профессиональным конкурсам и т.п.

3. Педагогические работники независимо от возраста и стажа при переходе из одной образовательной организации в другую.

Из этого возникают элементы модели наставничества педагогических работников.

Элементы модели	Определение	Цели и задачи
Адаптация	Процесс включения новых сотрудников во внешние и внутренние процессы образовательной организации. Изменение поведения сотрудников в соответствии с требованиями среды.	Облегчить вхождение молодых специалистов, новых сотрудников, резервистов в должность. Применяется с целью их погружения в корпоративную культуру и процессы образовательной организации.
Обучение	Процесс освоения новых знаний, навыков и компетенций.	Использовать для раскрытия потенциала работающих сотрудников и их дальнейшего личного и профессионального развития, например, при переходе на новую должность, освоении новых программ, технологий, методов обучения, функциональных должностных обязанностей или включении в кадровый резерв. Сотрудники должны освоить новые (дополнительные) знания, навыки и компетенции, необходимые для работы в соответствии с введением новых профессиональных стандартов и требований, изменением должностных обязанностей.
Сопровождение	Процесс улучшения количественных и/или качественных характеристик умений, знаний и	Преодолеть разрыв между обучением и достижением профессионального результата. Создание

	компетенций в специфической профессиональной области. Использование уже приобретённых знаний, умений и компетенций в специфической профессиональной ситуации или со специфической профессиональной целью. Консультирование, тьюторство и контроль.	условий для успешного и эффективного включения сотрудника в действующую систему работы образовательной организации, придавая этой системе новое качество, новый вектор развития.
--	--	--

Формы наставничества

Формы наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество «один на один», индивидуальное	Педагогический работник, сотрудник образовательной организации, который помогает другому педагогическому работнику успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести дополнительный профессиональный опыт, освоить новые профессиональные компетенции, устранить имеющиеся образовательные дефициты и сформировать мотивацию к самореализации и самосовершенствованию	В центре внимания профессиональное развитие конкретного наставляемого с учетом его потребностей и дефицитов. Наставник передаёт свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, оказывает методическую помощь и сопровождение, даёт конструктивную обратную связь и советы, как достичь профессионального успеха. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его наставляемый способен к дальнейшему профессиональному развитию. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции
Групповое наставничество	Взаимодействие нескольких наставляемых с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	Группа наставников советует наставляемым, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей. Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам

		по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации.
Флэш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику. Флэш-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения конкретных советов, освоения конкретных методов, приемов, технологий, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов.
Сетевое наставничество	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	Сетевое наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста или с меньшим стажем становится наставником опытного педагога по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями педагогов. Становится особенно актуальным в связи с внедрением цифровой образовательной среды. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.
Виртуальное/цифровое наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	Педагогический работник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется. Этот вид наставничества может

	включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами образовательной организации, муниципалитета и даже региона. Виртуальное наставничество обеспечивает профессиональную поддержку и передачу актуальных профессиональных знаний, направленных на устранение возникших дефицитов
--	--

I. Программа базируется на следующих документах

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»:

- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;

- внедрение на уровнях основного общего и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс;

- создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней;

- внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций;

- формирование системы профессиональных конкурсов в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста;

- создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов.

2. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»:

Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодежи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет:

- в содействии молодым рабочим и специалистам, в том числе молодым представителям творческих профессий, в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении;

- в приобретении молодыми рабочими и специалистами опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков;

- в оказании постоянной и эффективной помощи молодым рабочим и специалистам в совершенствовании форм и методов работы;

- в проведении действенной работы по воспитанию молодых рабочих и специалистов, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции.

3. Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему

учительского роста, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р:

п. 29. Мероприятие: Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Ожидаемый результат: Методические рекомендации Минпросвещения России, региональные (муниципальные) программы наставничества в образовательных организациях.

4. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2020 № МП-П-989 «О комплексе мер» во исполнение поручения Президента Российской Федерации по реализации мер, направленных на повышение статуса учителя, с возможностью государственной поддержки создания и распространения, в том числе в информационно-коммуникационной сети «Интернет», кино- и видеопродукции, которая способствует популяризации профессии учителя на 2020-2024 годы:

Раздел I. Меры по созданию условий, направленных на повышение статуса учителя, популяризации профессии учителя, п. 7. Содержание мероприятий: Разработка и внедрение системы сопровождения (наставничества) педагогических работников в образовательных организациях.

Ожидаемый результат: Методические рекомендации Минпросвещения России, региональные (муниципальные) программы сопровождения (наставничества) в образовательных организациях.

5. Распоряжение Департамента общего образования Томской области №763-р от 23.09.2019 «Об утверждении Критериев оценки вклада образовательных организаций в качество общего образования Томской области»:

- формирование региональных инструментов управления качеством образования.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

II. Цель программы:

разработка и внедрение системы наставничества как эффективного механизма роста профессионального мастерства педагогических работников для обеспечения повышения качества общего образования ЗАТО Северск.

III. Задачи:

1. Обеспечивать в общеобразовательных организациях ЗАТО Северск внедрение системы наставничества для эффективного сопровождения молодых специалистов, вновь принятых сотрудников в процессе адаптации, получения основных профессиональных навыков, развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них профессиональных задачи.

2. Внедрять в образовательную систему ЗАТО Северск современные эффективные формы взаимодействия между педагогическими работниками, обмена профессиональным опытом, использования цифровых образовательных ресурсов, предоставления равных

возможностей каждой общеобразовательной организации независимо от степени её удаленности и специфики социального контекста.

3. Разработать нормативные документы по внедрению и поддержке программы развития системы наставничества и обеспечению методического сопровождения процесса реализации программы на уровне муниципальных органов управления образованием и образовательных организаций ЗАТО Северск.

4. Осуществлять мониторинг нормативных, профессиональных и методических дефицитов педагогических работников ЗАТО Северск, нуждающихся в наставничестве, с последующей реализацией адресных мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических и управленческих работников посредством обеспечения доступности качественного дополнительного профессионального образования, направленного на ликвидацию выявленных (предметных и методических) дефицитов, в том числе через диссеминацию знаний и компетенций от наставников к наставляемым.

5. Содействовать созданию и совершенствованию системы сетевого наставничества путём внедрения и развития современных сетевых форм организации методической работы, в том числе через федеральные, региональные инновационные площадки, базовые площадки университетов и организаций-партнёров.

6. Формировать профессиональное информационно-коммуникативное пространство для активного взаимодействия и обмена опытом между педагогическими работниками целью распространения успешных практик в области наставничества.

IV. Ожидаемые результаты

1. Разработка программы по развитию системы наставничества в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования Администрации ЗАТО Северск:

- 2021 г. - разработка программ по развитию системы наставничества в образовательных организациях (100%).

2. Разработка нормативных документов по внедрению и развитию системы наставничества:

- 2021 г. - на уровне муниципалитета;
- 2022 г. - на уровне образовательных организаций;
- с 2023 г. и далее - совершенствование нормативных документов.

3. Проведение ежегодного мониторинга эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета/ на основе разработанных критериев (охват образовательных организаций ЗАТО Северск - 100%).

4. Разработка программ образовательных организаций по развитию системы наставничества и внедрению передовых образовательных практик:

- 2021 г. – в 40% образовательных организаций (16: 9 – ДОУ, 7 - МОУ);
- 2022 г. - в 60% образовательных организаций (24: 13 – ДОУ, 11 - МОУ);
- 2023 г. – в 80% образовательных организаций(32: 18 – ДОУ, 14 - МОУ);
- 2024 г. – в 100% образовательных организаций(40: 22 – ДОУ, 18 - МОУ).

5. Размещение на сайте МАУ ЗАТО Северск «РЦО» и образовательных организаций разделов «Развитие наставничества».

- 2021-2022 гг. - размещение, наполнение и обновление разделов на сайте МАУ ЗАТО Северск «РЦО»;
- с 2022 г. - размещение, наполнение и обновление разделов на сайтах всех общеобразовательных организаций ЗАТО Северск.

6. Определение эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества.

- ежегодный анализ эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития наставничества на основе результатов мониторинга, определение дефицитов, потребностей, проблемных зон и подготовка адресных рекомендаций.

7. Формирование единой информационной базы наставников, экспертов в отдельных образовательных областях с целью обеспечения доступного наставничества для всех категорий педагогических работников в соответствии с актуальными профессиональными дефицитами.

- 2021 г. - разработка формы информационной базы, определение способов и методов её пополнения, начало сбора и размещения информации;

- с 2022 г. и далее - систематическое обновление информационной базы, корректировка формы (при необходимости), актуализация данных по мере поступления.

8. Организация и проведение конференций/семинаров с привлечением экспертов по актуальным вопросам в области наставничества, в т.ч. с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц. Создание системы адресной методической поддержки педагогов наставников в формате методических семинаров, вебинаров, тьюторского сопровождения на основе анализа эффективности реализации программы по развитию наставничества в ЗАТО Северск, выявленных дефицитов и потребностей.

- 2021 г. - разработка программы конференции/семинара, направленных на обсуждение актуальных проблем и презентации передовых практик по развитию системы наставничества;

- с 2022 г. и далее - ежегодное проведение конференции/семинаров с учетом выявленных дефицитов, по итогам ежегодного мониторинга и анализа эффективности реализации муниципальной программы по развитию системы наставничества и аналогичных программ на уровне образовательных организаций с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения равного доступа к информации для всех образовательных организаций.

9. Разработка и модернизация адресных (целевых) программы дополнительного профессионального образования для педагогов-наставников и программ по развитию системы наставничества с учетом современных требований и результатов ежегодных мониторингов эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета/

- 2021 -2022 г.г. - обновление содержания модулей имеющейся программы дополнительного профессионального образования для педагогов-наставников/программ по развитию системы наставничества с учетом актуальных требований федеральной и региональной политики в области образования; разработка новой программы дополнительного профессионального образования с учетом потребностей образовательных организаций, внесение предложений в план работы МАУ ЗАТО Северск «РЦО» на 2022 год;

- 2022-2023 г.г. - организация и проведение курсов повышения квалификации по разработанным программам с обязательной корректировкой содержания модулей программ с учетом результатов ежегодного мониторинга и анализа эффективности реализации программы по развитию системы наставничества, выявленных дефицитов и потребностей;

- 2023 г. разработка новой программы дополнительного профессионального образования на основе передового опыта и образовательных технологий с учетом

результатов ежегодного мониторинга и анализа эффективности реализации программы по развитию системы наставничества, выявленных дефицитов и потребностей;

- 2023-2024 гг. - организация и проведение курсов повышения квалификации по разработанным программам с обязательной корректировкой содержания модулей программ с учетом результатов ежегодного мониторинга и анализа эффективности реализации программы по развитию системы наставничества, выявленных дефицитов и потребностей.

10. Вовлечение педагогических работников образовательных организаций ЗАТО Северск в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне муниципалитета (участие в ежегодном конкурсе «Лучший педагог-наставник»), региона (участие в ежегодном региональном конкурсе «Лучшие практики наставничества»).

V. Программные мероприятия

Мероприятие 1. Реализация организационно-методических аспектов по внедрению и реализации программы развития системы наставничества, актуализации нормативно-методической базы (уровни муниципалитет, образовательные организации), а также экспертно-аналитическое и методическое сопровождение.

Мероприятием предусмотрено:

1. Разработка программ общеобразовательных организаций по развитию системы наставничества, подведомственных Управлению образования Администрации ЗАТО Северск.

2. Разработка пакета нормативных документов, методических рекомендаций по развитию системы наставничества, повышения её эффективности на уровне муниципалитета/образовательной организации.

3. Ежегодный мониторинг эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета/ на основе критериев (охват образовательных организаций ЗАТО Северск - 100%).

4. Разработка программ образовательных организаций по развитию системы наставничества и внедрению передовых образовательных практик.

5. Размещение на сайте МАУ ЗАТО Северск «РЦО» и образовательных организаций разделов по организации работы с молодыми специалистами, адаптации, обучению и сопровождению педагогических работников.

6. Определение эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества.

Мероприятие 2. Создание информационно-коммуникативного пространства для повышения эффективности функционирования образовательных организаций, независимо от степени географической удалённости, и обеспечение профессионального роста педагогических работников ЗАТО Северск.

Мероприятием предусмотрено:

1. Формирование единой информационной базы наставников, экспертов в отдельных образовательных областях с целью обеспечения доступного наставничества для всех категорий педагогических работников в соответствии с актуальными профессиональными дефицитами.

2. Создание на официальном сайте МАУ ЗАТО Северск «РЦО» специального раздела для размещения нормативных документов, методических рекомендаций от экспертов, публикаций и методических разработок опытных наставников.

3. Организация и проведение семинаров, конференций с привлечением экспертов по актуальным вопросам в области наставничества, в т.ч. с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц.

Мероприятие 3. Формирование комплексного подхода к модернизации системы повышения профессионального уровня педагогов-наставников, программ по развитию системы наставничества и устранению профессиональных дефицитов наставников.

Мероприятием предусмотрено:

1. Разработка и модернизация адресных (целевых) программы дополнительного профессионального образования для педагогов-наставников, программ по развитию системы наставничества с учетом современных требований и результатов ежегодных мониторингов эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации (при наличии потребности в КПК);

2. Создание системы адресной методической поддержки педагогов в формате методических семинаров, вебинаров, тьюторского сопровождения.

3. Вовлечение педагогических работников образовательных организаций ЗАТО Северск в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне региона.

4. Организация и проведение профессиональных конкурсов для педагогов-наставников на уровне муниципалитетов как одного из эффективных элементов развития и роста уровня педагогического мастерства.

Дорожная карта реализации муниципальной программы
«Развитие наставничества в системе общего образования ЗАТО Северск на 2021 -2024 гг.»»

Принятые сокращения:

УО - Управление образования Администрации ЗАТО Северск;

РЦО – муниципальное автономное учреждение ЗАТО Северск «Ресурсный центр образования»;

ОО – общеобразовательные организации;

ДО – организации дополнительного образования;

№ п/п	Мероприятие	Результат	Срок реализации	Ответственные
Нормативное обеспечение реализации программы наставничества				
1	Разработка и утверждение муниципальной программы и дорожной карты реализации муниципальной программы наставничества	Приказ МОУО об утверждении муниципальной программы и дорожной карты реализации муниципальной программы наставничества	Июль 2021 г.	УО, РЦО
2	Разработка и утверждение программы и дорожной карты реализации программы наставничества на уровне образовательной организации	Приказ ОО / ДО об утверждении программы и дорожной карты реализации программы наставничества	Август-сентябрь 2021 г., далее – ежегодно до 1 февраля 2024 года	ОО, ДО
3	Назначение ответственного лица за реализацию программы наставничества	Приказ о назначении ответственного лица	Август 2021 г., далее – ежегодно до 1 февраля 2024 года Август-сентябрь 2021 г., далее – ежегодно до 1 февраля 2024 года	УО, РЦО ОО, ДО
Информационное освещение мероприятий в рамках реализации программы наставничества				
4	Создание информационных ресурсов для размещения материалов по реализации программы наставничества	Информационный ресурс, в том числе: сайт / страница на сайте / сообщество в социальных сетях и т.д.	Сентябрь 2021 г., далее - регулярное обновление Сентябрь 2021 г., далее - регулярное	РЦО ОО, ДО

			обновление	
5	Разработка информационно-презентационных материалов реализации программы наставничества	Новости, статьи, заметки, видеосоюжеты, публикации и т.д.	В течение всего периода реализации программы	УО, РЦО, ОО, ДО
ОСНОВНОЙ ЭТАП				
Нормативное обеспечение реализации программы наставничества				
1	Формирование, ведение и пополнение баз данных наставляемых/наставников	Базы данных наставляемых/наставников	Сентябрь 2021 г., далее – обновление не реже двух раз в год	ОО, ДО
2	Формирование наставнических пар/групп	Приказ о закреплении наставнических пар/групп	Сентябрь 2021 г., далее – обновление не реже двух раз в год	ОО, ДО
3	Содействие привлечению к реализации наставнических программ организаций профессионального и высшего образования, промышленных и иных предприятий, организаций культуры и спорта	Соглашения, договоры о сотрудничестве	В течение всего периода реализации программы	УО, РЦО, ОО, ДО
4	Промежуточный мониторинг реализации программы наставничества	Информационно-аналитический отчет	Ноябрь 2021 г., далее – ежегодно или по запросу Ноябрь 2021 г., далее – ежегодно или по запросу	УО, РЦО ОО, ДО
Реализация программы наставничества				
5	Организация совместной работы наставляемых и наставников		В течение всего периода реализации программы	УО, РЦО, ОО, ДО
6	Организация семинаров, круглых столов и конференций по вопросам реализации программы наставничества	Распоряжение/приказ об итогах	Август 2021 г., далее – ежегодно не реже одного раза в год Октябрь 2021 г., далее – ежегодно не реже одного раза в год	УО, РЦО ОО, ДО

7	Организация курсов повышения квалификации для управленческих и педагогических кадров	Программа курсов, приказ о зачислении слушателей	Март 2022 г., Далее - не реже одного раза в два года	РЦО
8	Организация конкурсов для управленческих и педагогических кадров, занятых в реализации программы наставничества	Распоряжение/приказ об итогах конкурсов	Сентябрь-октябрь 2021 г., далее - не реже одного раза в год	РЦО, ОО, ДО
Информационное освещение мероприятий в рамках реализации программы наставничества				
9	Разработка и размещение информационно-презентационных материалов реализации программы наставничества	Новости, статьи, заметки, видеосообщения, публикации и т.д.	В течение всего периода реализации программы	РЦО, ОО, ДО
ЗАВЕРШАЮЩИЙ ЭТАП				
1	Итоговый мониторинг реализации программы наставничества	Информационно-аналитический отчет	Ноябрь 2024 г.	УО, РЦО
2	Анализ результатов реализации программы, обобщение лучших практик	Информационно-аналитический отчет	Ноябрь 2024 г.	УО, РЦО
3	Издание электронных сборников лучших практик, методических материалов по итогам реализации программы наставничества	Электронный сборник лучших практик / сборник методических материалов	Ноябрь 2024 г.	ОО, ДО
4	Организация итоговой конференции для управленческих и педагогических кадров, представителей предприятий, занятых в реализации программы наставничества	Распоряжение об итогах конференции	Декабрь 2024 г.	РЦО
5	Разработка и предоставление в свободный доступ информационных и учебно-методических материалов по вопросам реализации программы наставничества	Разработаны и размещены	Август 2024 г.	УО, РЦО
5			Декабрь 2024 г.	УО, РЦО, ОО, ДО

Состав муниципальной рабочей группы по реализации мероприятий по развитию наставничества в системе общего образования ЗАТО Северск

Руководитель рабочей группы: Ковалёва Лариса Юрьевна	- начальник отдела развития образования, мониторинга и защиты прав детей Управления образования Администрации ЗАТО Северск;
Коновалова Ольга Владимировна	- заместитель директора МАУ ЗАТО Северск «РЦО» (по согласованию);
Гаранина Ирина Ивановна	- старший методист МАУ ЗАТО Северск «РЦО» (по согласованию);
Спиридонова Ирина Алексеевна	- старший методист МАУ ЗАТО Северск «РЦО» (по согласованию).