



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ЕВРЕЙСКОЙ АВТОНОМНОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

23.03.2022

№ 147

г. Биробиджан

О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников

В соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые:
 - 1.1. Типовое Положение о педагогическом наставничестве в образовательных организациях Еврейской автономной области.
 - 1.2. Комплекс мер (дорожная карта) по внедрению целевой модели наставничества педагогических работников Еврейской автономной области на 2022 год.
2. Определить ОГАОУ ДПО «Институт развития образования» ответственным за внедрение целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Еврейской автономной области.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник департамента

Н.Н. Соловченкова

Груздева Е.С.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом департамента образования
Еврейской автономной области
от 23.03.2022 № 147

Типовое Положение
о педагогическом наставничестве в образовательных организациях
Еврейской автономной области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников образовательной организации определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

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 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.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1. принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2. принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3. принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4. принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5. принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6. принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7. принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8. принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9. принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управлеченских кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также

требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня

(профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

3.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательной организации;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку

вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

3.5. Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет 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 и т.п.);

- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов групп педагогических работников;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

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

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об

образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Приложение № 1
к Типовому Положению
о педагогическом наставничестве
в образовательных организациях

Примерная дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о системе наставничества
педагогических работников в образовательной организации

| № | Наименование этапа | Содержание деятельности и примерный план мероприятий |
|----|--|--|
| 1. | Подготовка условий для реализации системы наставничества | <p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Приложение 1 - Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации); - приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; - подготовка персонализированных программ наставничества – при наличии в организации наставляемых. |
| 2. | Формирование банка наставляемых | <ol style="list-style-type: none"> 1. Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. |
| 3. | Формирование банка наставников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. |
| 4. | Отбор и обучение | <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы |

УТВЕРЖДЕН

Приказом департамента образования
Еврейской автономной области
от 23.03.2022 № 147

Комплекс мер (дорожная карта)
по внедрению целевой модели наставничества педагогических работников
Еврейской автономной области на 2022 год

| № п\п | Мероприятие | Сроки | Ответственные | Результат |
|---|--|-------------------|--|---|
| Организационно-правовое и административное обеспечение практического внедрения целевой модели наставничества на 2022 год | | | | |
| 1. | Разработка и принятие НПА об образовании ЕАО и муниципальных отделов об использования об использование методологии (целевой модели) наставничества как технологии по реализации рабочих программ воспитания в ОО в целях обеспечения эффективности, результативности и качества образования в целом через личностное развитие каждого обучающегося | Апрель - май 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» Департамент образования ЕАО | Актуальные НПА |
| 2. | Разработка, согласование и утверждение областного НПА (многостороннего соглашения о сотрудничестве и взаимодействии по наставничеству) Департамента образования ЕАО с департаментами профильными иными (управлениями), с инвестиционным агентством и | Май - июнь 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» Департамент образования ЕАО | Актуальное многостороннее соглашение о сотрудничестве и взаимодействии по практическому |

| | | | | |
|----|--|--------------------|---|---|
| | объединением работодателей в целях привлечения в образовательные организации наставников из местного сообщества | | | внедрению целевой модели наставничества |
| 3. | Нормативно-правовое закрепление наставничества как технологии и практического инструмента совершенствования образовательно-воспитательного процесса. Разработка и утверждение региональных, муниципальных и институциональных НПА | Май 2022 | Департамент образования ЕАО Муниципальные органы управления образованием | Актуальные, региональные, муниципальные и институциональные НПА |
| 4. | Создать и обеспечить эффективное функционирование межведомственной рабочей группы в составе представителей Департамента образования ЕАО, департамента по семье, уполномоченного по правам ребенка, ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» в целях разработки, создания, утверждения региональной программы и плана мероприятий по реализации стратегии развития воспитания в сфере образования Еврейской автономной области на 2021 – 2025 годы | Апрель - май 2022 | Департамент образования ЕАО | Действующая межведомственная рабочая группа |
| 5. | Межведомственной рабочей группе обеспечить разработку, создание, утверждение региональной программы и плана мероприятий по реализации стратегии развития воспитания в сфере образования Еврейской автономной области на 2021 – 2025 годы. | Апрель - июнь 2022 | Департамент образования ЕАО | Актуальная региональная программа и план мероприятий по реализации стратегии развития воспитания в сфере образования Еврейской автономной области на 2021 – 2025 годы |

3

| | | | | |
|----|--|-------------------------|--|--|
| | | | | |
| 6. | Обеспечить межведомственное взаимодействие на уровне муниципальных районов и Биробиджанского городского муниципалитета, в которых должны быть созданы программы и планы мероприятий по реализации стратегии развития воспитания на 2021 – 2025 годы в сфере образования конкретного муниципального образования | Постоянно | Муниципальные органы управления образованием | Актуальные программы и планы мероприятий по реализации стратегии развития воспитания на 2021 – 2025 годы в сфере образования конкретного муниципального образования. |
| 7. | Разработать и обеспечить практическое внедрение в образовательных организациях собственные модели воспитательной работы с использованием технологии наставничества | Январь 2022 - постоянно | Муниципальные органы управления образованием | Актуальные НПА акты образовательных организаций об утверждении модели воспитательной работы с использованием технологии наставничества. |
| 8. | Осуществить сбор материалов и отчётный анализ моделей воспитательной работы; выявить лучшие практики воспитательной работы, а также профилактической работы, направленной на предупреждение различного рода случаев проявления общественно опасного поведения подростков и молодежи. | Май - ноябрь 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» Муниципальные органы управления образованием | Аналитические материалы о моделях воспитательной работы; пул лучших практик воспитательной работы; пул лучших практик воспитательной и профилактической |

| | | | | |
|--|---|-------------|--|--|
| | | | | работы |
| 9. | Обеспечить персонализацию в повышении квалификации классных руководителей заместителей руководителей образовательных организаций, представителей методических служб по проблематике развития и наставничества | постоянно | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» Муниципальные органы управления образованием | Региональный пул сертифицированных наставников |
| 10. | Создать нормативно-правовые акты по разработке и утверждению Регламента педагогического наставничества на областном, муниципальном и институциональном уровнях | апрель 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» | НПА Департамента образования ЕАО Регламент педагогического наставничества на областном, муниципальном и институциональном уровнях. |
| Научно-методическое и организационно-методическое сопровождение практического внедрения целевой модели наставничества на 2022 год | | | | |
| 1. | Разработка и утверждение Регламента педагогического наставничества на областном, муниципальном и институциональном уровнях | апрель 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» | Приказ ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» Регламент педагогического наставничества на областном, муниципальном и институциональном уровнях |

| | | | | |
|----|--|----------------------|---|--|
| 2. | Разработка дорожной карты деятельности РНЦ по внедрению целевой модели наставничества в 2022 году | До 10.03. 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» | Дорожная карта деятельности РНЦ по внедрению целевой модели наставничества в 2022 году |
| 3. | Согласование дорожной карты деятельности РНЦ по внедрению целевой модели наставничества в 2022 году | 11.03.2022 | ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» Департамент образования ЕАО | Получение согласованной дорожной карты на 2022 год |
| 4. | Заключение соглашений РНЦ с организациями и партнерами по внедрению целевой модели наставничества в 2022 году | 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» руководители организаций партнеров (по согласованию) | Соглашения РНЦ с организациями партнерами по практическому внедрению целевой модели наставничества в 2022 - 2025 годах |
| 5. | Разработка веб-программы сетевого взаимодействия педагогов-наставников и наставляемых из числа педагогических работников с низкой и недостаточной степенью сформированности у них предметных, методических и психолого-педагогических компетентностей, уровня образования, предметной направленности | Апрель - ноябрь 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» | Активная веб-программа сетевого взаимодействия педагогов-наставников и наставляемых |

| | | | | |
|-----|---|-------------------------|---|---|
| 6. | Создание и презентация в открытом доступе регионального пула педагогов-наставников для педагогических работников с учётом степени (высокая, достаточная, низкая, недостаточная) сформированности у них предметных, методических и психолого-педагогических компетентностей, уровня образования, предметной направленности | Март 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» | Региональный пул педагогов-наставников для педагогических работников |
| 7. | Разработка методических рекомендаций по разработке программ педагогического наставничества в образовательных организациях и примерной (типовой) программы педагогического наставничества в образовательных организациях | Апрель - май 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» | Методические рекомендации |
| 8. | Разработка инструктивно-методического письма об информировании педагогического и родительского сообщества, общественности о практическом внедрении целевой модели наставничества в Еврейской автономной области | до 25.05.2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО | Инструктивно-методическое письмо |
| 9. | Мониторинг о наличии и публикации программ наставничества на сайтах образовательных организаций. Экспертиз программ наставничества (по ссылкам ОО) | Апрель - ноябрь 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО | Аналитические по каждому этапу мониторинга |
| 10. | Формирование единой региональной базы наставников и единой региональной базы наставничества. Ежегодная реализации ЦМН | в течение всего периода | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО образовательные организации, отделы образования МО | Актуальный региональный реестр наставников и программ наставничества, имеющих |

| | | | | |
|-----|---|---|--|--|
| | | | | положительный опыт работы/реализации |
| 11. | Разработка программ дополнительного профессионального образования (далее – программы ДПО), программ повышения профессионального мастерства (далее – программы ППМ) наставников и кураторов педагогического наставничества, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий | 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО | Программы ДПО Программы ППМ |
| 12. | Организация обучения педагогических работников по программам повышения профессионального мастерства ДПО и ДПО наставников и кураторов, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий | по плану-графику работы ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» на 2022 год | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО образовательные организации | График организации ДПО |
| 13. | Разработка ДПП по проблематике наставничества в конструктуре ЦОС ДПО, направление на экспертизу | Март - май 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО | Актуальная ДПП по проблематике наставничества |
| 14. | Разработка онлайн-платформы ресурса для демонстрации лучших практик по обмену опытом между обучающимися и реализованных программ в рамках Целевой модели наставничества | до 15.09.2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО | Разработана и «запущена» онлайн-платформа ресурс РНЦ |

| | | | | |
|-----|---|----------------------|--|---|
| 15. | Сбор и анализ результатов наставничества мониторинга в муниципалитетах | Апрель - ноябрь 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО | Получены и обобщены на региональном уровне данные результатов мониторинга от лиц, ответственных за внедрение ЦМН в муниципальных образованиях |
| 16. | Подготовка предложений по совершенствованию региональной системы внедрения целевой модели наставничества (на основе анализа предложений муниципальных отделов образования, результатов мониторинга и обобщения опыта внедрения целевой модели наставничества в 2020 г.) | Январь 2022 | Региональный наставнический центр ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО | Предложения в дорожную карту на 2022 год |