

ПРИКАЗ

14.05. 2021 г.

№ 104

Об утверждении Положения о муниципальной модели наставничества в системе муниципальной методической службы города Ижевска

В целях создания условий для развития и совершенствования муниципальной методической службы г. Ижевска и совершенствования деятельности МАУ ИМЦ «Альтернатива по реализации функций муниципального наставнического центра в соответствии с приказом Управления образования Администрации города Ижевска №165 от 26.04.2021 года,

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о муниципальной модели наставничества в системе муниципальной методической службы города Ижевска.
2. Специалистам МАУ ИМЦ «Альтернатива» при организации своей деятельности руководствоваться в дальнейшем утвержденным Положением.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МАУ ИМЦ «Альтернатива»



С.М. Давыдова





**Альтернатива**

Информационно-методический центр

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР «АЛЬТЕРНАТИВА»  
МАУ ИМЦ «АЛЬТЕРНАТИВА»

426065, Удмуртская Республика, г. Ижевск, ул. Петрова, 30 А, тел\факс 57-31-49  
ИНН 1840071094

РАССМОТРЕНО

УТВЕРЖДАЮ:

на Общем собрании  
протокол № 2  
от « 14 » мая 2021 года

Директор МАУ ИМЦ «Альтернатива»  
С.М. Давыдова  
« 14 » мая 2021 года

Положение  
о муниципальной модели наставничества  
в системе муниципальной методической службы города Ижевска

Ижевск, 2021

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в системе муниципальной методической службы города Ижевска (далее – Положение) определяет цели, задачи, субъектов и их функции, а также порядок осуществления деятельности в рамках целевой муниципальной модели наставничества.

1.2. Нормативной базой Положения являются:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 22 марта 2019 г. N 21н "Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования";
- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г № 145-р «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между учащимися»;
- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 07 октября 2014 года № 804 «Об инновационной деятельности в сфере образования в Удмуртской Республике»;
- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 6 августа 2020 года N 0923 «Об организации методической работы в системе образования Удмуртской Республики»,
- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования науки Удмуртской Республики».

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- *Наставничество* - одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.
- *Форма наставничества* - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- *Программа наставничества* - комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- *Наставляемый* - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает

конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

- *Наставник* - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставником может быть педагог изъяснивший готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками, имеющий опыт педагогической и методической работы, стабильно высокие показатели в работе, системное представление о педагогической деятельности в образовательной организации, способный и готовый делиться профессиональным опытом, имеющий стаж педагогической деятельности не менее пяти лет. Не допускается назначение наставником работника, имеющего дисциплинарные взыскания.
- *Руководитель программы наставничества* – руководящий или педагогический работник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программ наставничества.
- *Целевая модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- *Целевая муниципальная модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ОО в рамках муниципальной методической службы.

## **2. Цели, задачи реализации целевой муниципальной модели наставничества**

2.1. Целью реализации целевой модели наставничества является создание условий для формирования эффективной системы методической поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов в рамках деятельности муниципальной методической службы через реализацию наставничества.

2.2. Задачи реализации целевой муниципальной модели наставничества:

- создание условий для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого субъекта целевой муниципальной модели наставничества;
- создание психологической комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта профессиональной деятельности;

- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений педагогических работников образовательных организаций.

### **3. Субъекты целевой муниципальной модели наставничества**

3.1. Субъектами целевой муниципальной модели наставничества в системе муниципальной методической службы города Ижевска являются:

- Управление образования Администрации города Ижевска (далее – Управление);
- Муниципальное автономное учреждение «Информационно-методический центр «Альтернатива» (далее – Центр);
- образовательные организации подведомственные Управлению (далее – ОО);
- иные организации, обладающие потенциалом для достижения целей и реализации задач целевой муниципальной модели наставничества.

### **4. Структура целевой муниципальной модели наставничества**

4.1. Структура целевой муниципальной модели наставничества состоит из трех взаимосвязанных и взаимообусловленных компонентов. Каждый компонент представлен соответствующим субъектом целевой муниципальной модели наставничества со свойственным только ему функционалом (Приложение 1).

### **5. Порядок организации взаимодействия субъектов целевой муниципальной модели наставничества**

5.1. Взаимодействие Управления с Центром реализуется на уровне нормативно-правового регулирования деятельности по внедрению и реализации Целевой муниципальной модели наставничества, а так же оценке её эффективности.

5.2. Взаимодействие Центра с ОО реализуется на следующих уровнях:

- на уровне осуществления методической поддержки наставников, для чего ежегодно ОО направляет в Центр информацию о наставниках, назначенных приказом руководителя;
- на уровне текущего и итогового мониторинга эффективности реализации программ наставничества, для чего ОО в установленные сроки и в установленной форме предоставляют Центру необходимую информацию;
- на уровне организации Центром профессиональных конкурсов с одной стороны и участия ОО (наставников, наставляемых) с другой стороны в них с целью представления полученных результатов в рамках лучших практик наставничества.

5.3. Взаимодействие Управления с ОО реализуется на уровне нормативно-правового регулирования деятельности ОО направленной на реализацию программ наставничества и оценке ее эффективности.

## **6. Формы наставничества**

6.1. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

6.2. Формы наставничества, реализуемые в рамках целевой муниципальной модели наставничества:

- «педагог - педагог»;
- «команда - команда».

6.3. Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично скорректированной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

## **7. Показатели эффективности реализации целевой муниципальной модели наставничества**

Для оценки эффективности реализации целевой муниципальной модели наставничества проводится внутренний и внешний мониторинг.

Внутренний мониторинг проводится на уровне ОО, а внешний – Центром с учетом утвержденных показателей (Приложение 2).

**Структура целевой муниципальной модели наставничества  
(субъекты и их функционал)**

Субъект целевой муниципальной модели наставничества	Функционал
Управление образования Администрации города Ижевска	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка нормативно-правовой базы разработки, внедрения и реализации целевой муниципальной модели наставничества;</li> <li>– контроль реализации мероприятий по внедрению и реализации целевой муниципальной модели наставничества;</li> <li>– содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных и иных организаций обладающих потенциалом для достижения целей и реализации задач целевой муниципальной модели наставничества;</li> <li>– согласование дорожной карты процесса внедрения и реализации целевой муниципальной модели наставничества;</li> </ul>
Муниципальное автономное учреждение «Информационно-методический центр «Альтернатива»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения и реализации целевой муниципальной модели наставничества;</li> <li>– подготовка и сопровождение педагогических работников образовательных организаций в реализации роли наставника;</li> <li>– создание и ведение реестра наставников на уровне муниципальной методической службы;</li> <li>– выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения и реализации целевой муниципальной модели наставничества;</li> <li>– привлечение к реализации наставнических программ образовательных и иных организаций обладающих потенциалом для достижения целей и реализации задач целевой муниципальной модели наставничества;</li> <li>– содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик</li> </ul>

	<p>образовательных организаций города Ижевска, а также субъектов Российской Федерации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализ результатов реализации программ наставничества в образовательных организациях;</li> <li>– разработка предложений по совершенствованию целевой муниципальной модели наставничества.</li> </ul>
<p>Образовательные организации подведомственные Управлению образования Администрации города Ижевска</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка нормативно-правовой базы разработки, внедрения и реализации целевой модели наставничества на уровне образовательной организации;</li> <li>– реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой муниципальной модели наставничества;</li> <li>– реализация программ наставничества;</li> <li>– реализация кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;</li> <li>– инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;</li> <li>– осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;</li> <li>– ведение внутреннего мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества на уровне образовательной организации;</li> <li>– своевременное предоставление информации в Центр о результатах внутреннего мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества на уровне образовательной организации;</li> </ul>



**Показатели эффективности реализации целевой муниципальной модели наставничества**

Субъект целевой муниципальной модели наставничества	Показатели эффективности
Управление образования Администрации города Ижевска	<ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие разработанной нормативно-правовой базы разработки, внедрения и реализации целевой муниципальной модели наставничества.</li> </ul>
Муниципальное автономное учреждение «Информационно-методический центр «Альтернатива»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие дорожной карты мероприятий, направленных на подготовку и сопровождение наставников;</li> <li>– выполнение мероприятий запланированных в дорожной карте направленных на подготовку и сопровождение наставников;</li> <li>– наличие реестра наставников на уровне муниципальной методической службы;</li> <li>– наличие организованных и проведенных профессиональных конкурсов, научно-практических конференций, фестивалей и форумов, направленных на активное включение в них наставляемых.</li> </ul>
Образовательные организации подведомственные Управлению образования Администрации города Ижевска	<ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие нормативно-правовой базы в ОО регламентирующей деятельность в рамках реализации программ наставничества;</li> <li>– наличие утвержденных программ наставничества, разработанных наставниками;</li> <li>– наличие индивидуальных планов профессионального развития разработанных и согласованных с наставником;</li> <li>– выполнение наставляемым индивидуального плана профессионального развития в период наставничества;</li> <li>– доля педагогов, выполняющих функции наставничества по отношению к молодым педагогам, в расчете на 1 наставляемого;</li> <li>– участие наставляемых в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, профессиональных фестивалях и форумах, наличие публикаций в профильных изданиях.</li> </ul>