

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
МАРТЫНОВСКОГО РАЙОНА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Приказ

09.07.2020

№ 187

сл. Б-Мартыновка

О внедрении целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Мартыновского района

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «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 обучающимися», письма Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 16.06.2020г. №24/4.1-8768

Приказываю:

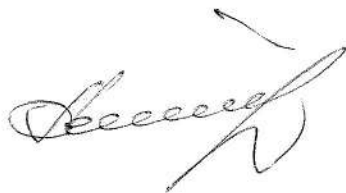
1. Внедрить целевую модель наставничества в общеобразовательных организациях Мартыновского района.
2. Утвердить Положение о наставничестве в общеобразовательных организациях Мартыновского района, согласно приложению № 1.
3. Утвердить план мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Мартыновского района, согласно приложению № 2.
4. Инспектору МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района» Колесниковой Ю.В.
  - 4.1. обеспечить контроль по реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Мартыновского района;
  - 4.2. обеспечить информационную поддержку целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Мартыновского района;

5. Руководителям общеобразовательных организаций:

- 5.1. назначить куратора внедрения целевой модели наставничества в общеобразовательной организации;
- 5.2. обеспечить реализацию целевой модели наставничества в общеобразовательной организации;
- 5.3. обеспечить поэтапно для достижения результата охват обучающихся общеобразовательных организаций, согласно приложению №3;
- 5.4. предоставить в срок до 30 сентября 2020 года инспектору МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района» Колесниковой Ю.В. документы, регламентирующие реализацию целевой модели наставничества в общеобразовательной организации (план работы (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества в общеобразовательной организации, приказ по утверждению списочного состава наставников и наставляемых, индивидуальные планы работы наставников и наставляемых);

6. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя заведующего Отделом образования Е.С.Мартынову.

Заведующий  
отделом образования



В.В. Курьсь

## Положение о наставничестве

в общеобразовательных организациях Мартыновского района

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка».

1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

### 2. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. 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.

2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию

взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

2.6. Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

2.8. Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т. д.).

### **3. Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в

возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

#### **4. Организационные основы наставничества**

4.1 Наставничество организуется на основании приказа.

Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора учебно - воспитательной работе.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников направления наставничества.

4.4. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

проявившие выдающиеся способности;  
демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;  
с ограниченными возможностями здоровья;  
попавшие в трудную жизненную ситуацию;  
имеющие проблемы с поведением;  
не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

4.5. Наставляемыми могут быть педагоги:

молодые специалисты;

находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.6. Наставниками могут быть:

обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

родители обучающихся - активные участники родительских советов;

выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

ветераны педагогического труда.

4.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

4.9. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

4.11 .Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

4.12.С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

## **5. Реализация целевой модели наставничества**

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель - ученик», «Ученик - ученик», «Учитель - учитель». Представление программ наставничества на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.2.Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого.

Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого.

Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого.

Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи — планировании.

## **6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

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

6.2.Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

## **7. Обязанности наставника**

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

## **8. Права наставника**

8.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.



8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение с использованием федеральных программ. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## **9. Обязанности наставляемого**

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов. Устава общеобразовательной организации, определяющих права и обязанности.

9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

## **10. Права наставляемого**

10.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.2. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

## **11. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:

организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, муниципальном уровне.

11.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

11.3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».

11.4. Поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, создание специальной рубрики "Наши наставники" ; создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества; доска почета «Лучшие наставники».

11.5. Награждение школьными и муниципальными грамотами "Лучший наставник"; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

11.6. Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

## **12. Документы, регламентирующие наставничество**

12.1. к документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение;

12.2. приказ руководителя общеобразовательной организации о внедрении целевой модели наставничества;

12.3. целевая модель наставничества в образовательной организации;

12.4. дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации;

12.5. приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

12.6. приказ об организации «Школы наставников» с утверждением плана работы и графиков обучения наставников;

12.7. приказ «Об утверждении наставнических пар, групп»;

12.8. приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»;

12.9. протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

План мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Мартыновского района

| № | Наименование этапа   | Мероприятия   | Содержание деятельности   | Сроки        | Ответственные  |
|---|--|---|---|--------------|--|
| 1 | Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества         | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 «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 обучающимися» | Июнь, июль   | Инспектор МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района» (Колесникова Ю.В.), общеобразовательные организации |
|   | Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества |   | 1. Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества<br>2. Разработка и утверждение положения о наставничестве.<br>3. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества<br>4. Издание приказа о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества  | Июль, август | Инспектор МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района» (Колесникова Ю.В.), общеобразовательные организации |
|   | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей          |   | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне выпускники, работодатели и др.  | Сентябрь     | Инспектор МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района» (Колесникова Ю.В.), общеобразовательные организации |

**План мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Мартыновского района**

| № | Наименование этапа   | Мероприятия   | Содержание деятельности   | Сроки        | Ответственные  |
|---|--|---|---|--------------|--|
| 1 | Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 «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 обучающимися» | Июнь, июль   | Инспектор МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района»<br>(Колесникова Ю.В.),<br>общеобразовательные организации |
|   |  | Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества      | 1. Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества<br>2. Разработка и утверждение положения о наставничестве.<br>3. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества<br>4. Издание приказа о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества  | Июль, август | Инспектор МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района»<br>(Колесникова Ю.В.),<br>общеобразовательные организации |
|   | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей  |   | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне выпускники, работодатели и др.  | Сентябрь     | Инспектор МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района»<br>(Колесникова Ю.В.),<br>общеобразовательные организации |

|                                |  |  |                  |  |
|--------------------------------|--|--|------------------|--|
|                                |  | <p>Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества</p> <p>Составить план работы (дорожную карту) по следующим формам наставничества: «Учитель - ученик», «Ученик - ученик», «Учитель - учитель»</p>  | Сентябрь         | <p>Инспектор МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района» ( Колесников а Ю.В.),<br/>         общеобразовательные организации</p> |
| 2                              | <p>Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение педагогического совета.</li> <li>2. Проведение родительских собраний.</li> <li>3. Проведение ученической конференции.</li> <li>4. Проведение классных часов.</li> <li>5. Информирование через раздел «Наставничество» на сайте образовательных организаций</li> <li>6. Информирование внешней среды.</li> </ol>   | Сентябрь         | <p>кураторы общеобразовательных организаций целевой модели наставничества</p>  |
| Формирование Базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых (таблица №1)  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов желающих принять участие в программе наставничества.</li> <li>2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников направлений наставничества и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.</li> <li>3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц:</li> </ol> | Август, сентябрь | <p>кураторы общеобразовательных организаций целевой модели наставничества</p>  |

|   |                                |  |   |          |  |
|---|--------------------------------|--|---|----------|--|
|   |                                |  | <p>классный руководитель, психолог, сотрудник, родители.</p> <p>4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.</p>           |          |  |
|   | Формирование базы наставляемых | Формирование базы наставляемых                                   | <p>1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся</p>  | Сентябрь | <p>кураторы общеобразовательных организаций целевой модели наставничества</p>  |
| 3 | Формирование базы наставников  | Сбор данных о наставниках (таблица №2)                           | <p>1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>   | Сентябрь | <p>Куратор целевой модели наставничества</p>   |
|   |                                | Формирование базы наставников                                    | <p>1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.</p> <p>2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.</p> <p>3. Формирование базы данных наставников из числа выпускников, представителей предприятий, родителей.</p> | Сентябрь | <p>Кураторы общеобразовательных организаций целевой модели наставничества, инспектор МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района»<br/>(Колесникова Ю.В.)</p> |
| 4 | Отбор и обучение наставников   | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников | Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы  | Сентябрь | <p>Кураторы общеобразовательных организаций целевой модели наставничества</p>  |
|   |                                | Обучение наставников для работы с наставляемыми                  | Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности  | Август   | <p>Кураторы общеобразовательных организаций</p>  |

|   |   |  |                 |   |
|---|---|--|-----------------|---|
|   |   | <p>Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением плана работы и графиков обучения наставников</p>  |                 | <p>организаций целевой модели наставничества, инспектор МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района»<br/>(Колесникова Ю.В.)</p> |
| 5 | <p>Формирование наставнических пар, групп</p> | <p>Отбор наставников и наставляемых</p>  | <p>Сентябрь</p> | <p>Кураторы общеобразовательных организаций целевой модели наставничества</p>   |
|   | <p>Закрепление наставнических пар, групп</p>  | <p>1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.<br/>2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.<br/>3. Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника, наставляемого после завершения групповой встречи.<br/>4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары, группы.</p> | <p>Сентябрь</p> | <p>Кураторы общеобразовательных организаций целевой модели наставничества</p>   |
|   |   | <p>Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения</p>  | <p>Сентябрь</p> | <p>Наставники</p>   |
|   |   | <p>Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или</p>   | <p>Сентябрь</p> | <p>Педагоги-психологи общеобразовательных</p>   |

|   |   |   |  |                  |  |
|---|---|---|--|------------------|--|
|   |   |   | группу (при необходимости), продолжить поиск наставника  |                  | организаций  |
| 6 | Организация и осуществление работ наставнических пар, групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого.</li> <li>2. Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого.</li> <li>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</li> <li>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</li> <li>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого</li> </ol> | 2020-2021 Уч.год | наставники   |
|   |   | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки   | Январь           | <p>Колесникова Ю.В.<br/>инспектор МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района», кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества</p> |
| 7 | Завершение наставничества                                   | Отчеты по планам работы наставничества (1 раз в квартал)                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в направлении наставничества.</li> <li>2. Проведение мониторинга качества реализации плана работы (дорожной карты) наставничества.</li> <li>3. Мониторинг и оценка влияния мероприятий (дорожной карты) на всех участников.</li> </ol>  | Май              | <p>Колесникова Ю.В.<br/>инспектор МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района», кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества</p> |
|   |   | Мотивация и поощрения наставников   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</li> <li>2. Издание приказа «О проведении итогового</li> </ol>  | Май              | <p>инспектор МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского</p>  |



|  |  |   |     |   |
|--|--|---|-----|---|
|  |  | <p>мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»</p> <p>1. Публикация результатов реализованных направлений наставничества, лучших наставников, информации на сайтах общеобразовательных организаций.</p> <p>2. Проведение школьного конкурса профессионального мастера "Наставник года", "Лучшая пара "</p> | Май | <p>района»<br/>(Колесникова Ю.В.),<br/>кураторы<br/>образовательных<br/>организаций целевой<br/>модели<br/>наставничества</p> <p>инспектор МКУ<br/>«ЦФХ и ОМО<br/>Марглыновского<br/>района»<br/>(Колесникова Ю.В.),<br/>кураторы<br/>образовательных<br/>организаций целевой<br/>модели<br/>наставничества</p> |
|--|--|---|-----|---|





Приложение №3

Поэтапное достижение результатов

| Период       | Результат проекта (численность обучающихся<br>% охваченных целевой моделью<br>наставничества ) | Численность обучающихся в<br>общеобразовательной организации | Численность обучающихся в<br>общеобразовательной<br>организации охваченных в<br>целевую модель наставничества |
|--------------|--|--|---|
| 31.12.2020г. | 10%  |  |   |
| 31.12.2021г. | 20%  |  |   |
| 31.12.2022г. | 35%  |  |   |
| 31.12.2023г. | 50%  |  |   |
| 31.12.2024г. | 70%  |  |   |

(Численность охваченных обучающихся целевой моделью наставничества, должна быть, равной результату проекта в % соотношении. Пример: в общеобразовательной организации обучается 100 чел., то численность охваченных обучающихся на период 31.12.2020 г. - 10 чел. )