

**Управление образования администрации
МО «Жигаловский район»**

Приказ

от 08.10.2021 г.

№ 295 - од

Об утверждении муниципальной целевой модели наставничества и дорожной карты внедрения муниципальной целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Жигаловского района на 2021-2024 г.г.

В целях создания эффективной системы сопровождения обучающихся на пути развития их способностей и талантов, самоопределения и профессиональной ориентации, а также поддержки в трудных учебных и жизненных ситуациях; педагогических работников, а также образовательных учреждений в их деятельности по повышению качества образования в рамках достижения результатов муниципальных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка" и «Учитель будущего» национального проекта "Образование"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Считать утратившим силу приказ от 08.07.2020 г. № 199 - од «Об утверждении муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся Жигаловского района».
2. Утвердить муниципальную целевую модель наставничества в образовательных учреждениях Жигаловского района (приложение 1).
3. Утвердить дорожную карту внедрения муниципальной целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Жигаловского района на 2021-2024 г.г. (приложение 2).
4. Назначить ответственным за реализацию дорожной карты внедрения муниципальной целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Жигаловского района на 2021-2024 г.г. начальника отдела общего образования Добровольскую О.В.
5. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя начальника управления образования Нетёсову Л.В.

Начальник управления образования



Ю.Л. Богатова

Муниципальной целевая модель наставничества в образовательных учреждениях Жигаловского района

1. Общие положения

1.1. *Наставничество* рассматривается как современная ключевая *стратегия в управлении организациями*, как *стратегически значимый элемент системы развития коллектива*, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности членов коллектива.

1.2. *Целевая модель наставничества* направлена на подъём в образовательных организациях своеобразного волонтерского движения наставничества, в том числе при участии представителей предприятий и организаций, которое *позволит создать эмпатийное детско-взрослое сообщество* педагогов, обучающихся, родителей и представителей социума *как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала педагогических работников и обучающихся*. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества как способа *реализации желания людей в оказании помощи друг другу на основе доверительных отношений*.

1.3. Настоящая муниципальная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся (далее – муниципальная целевая модель наставничества) *разработана на основе 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, *утверждённой распоряжением Минпросвещения России* от 25.12.2019 N P-145, в рамках достижения результатов муниципальных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка" и «Учитель будущего» национального проекта "Образование".

1.4. Муниципальная целевая *модель наставничества* является одним из концептуальных документов, направленных *на реализацию Муниципальной программы повышения качества образования в школах Жигаловского района*, утверждённой приказом № 243-од от 15.09.2020 г. и созданной на основе муниципальной модели «Создание нового культурно-образовательного событийного пространства в образовательных организациях района» на 2017-2025 учебные годы, утверждённой участниками августовской педагогической конференции по теме «Смыслообразование как необходимое условие и содержание современного образования, или Как понимать? Как относиться? и Зачем делать?» от 29.08.2017 г.

1.5. **Цель** внедрения муниципальной целевой модели наставничества - максимально возможное **раскрытие потенциала личности наставляемого**, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности **посредством создания** условий для формирования эффективной **системы поддержки и самоопределения**, в том числе и профессиональной ориентации, **всех обучающихся** в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Жигаловского района.

1.6. **Задачи** внедрения муниципальной целевой модели наставничества:

- **улучшение показателей** образовательных организаций района в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- **подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности** в современном мире;
- **раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала** каждого участника движения наставничества, поддержка формирования и реализации их индивидуальных образовательных траекторий;
- **формирование** на основе сетевого взаимодействия **открытого и эффективного сообщества** образовательных организаций района, в котором выстроены партнерские отношения.

1.7. **Основные термины и определения**

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

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

Взращивание целевой модели наставничества – это **постепенное, корректное, осмысленное внедрение целевой модели наставничества** в деятельность образовательных организаций.

Координатор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию программы наставничества образовательной организации, в том числе за деятельность кураторов.

Кураторы – сотрудники образовательной организации, представители организации - партнера программы, представители некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся, в обязанности которых входит сопровождение наставнического тандема: организация, процесс и завершение наставнических отношений в парах или группах «наставник-наставляемый» (или за реализацию наставнических отношений всех тандемов в рамках одной из формы наставничества).

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и

компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник 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.

Коучинг – это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться. Это метод, в процессе которого человек, называемый «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.

Коуч – это специалист, владеющий системными знаниями для того, чтобы помогать наставляемому в достижении любой реальной цели.

Тьюторство – это педагогическая область в сфере образования, специализирующаяся на реализации принципа индивидуализации, развитии аутентичности и субъектности развивающегося человека. Это способ организации процесса обучения, проявляющийся в особым образом организованном проведении учебных занятий, ориентированных на личностное развитие учащихся и выступлении педагога в роли сопровождающего учебного процесса, а учащегося в роли его подопечного.

Тьютор – это специалист, который исследует интересы и создаёт среду для развития ребёнка, ориентируется на потребности учащегося. Выполняет роль сопровождающего в учебном процессе, направляющего учащихся в выборе программ обучения, целей и задач своего образования, исходя из специфики личностного развития, способностей, потребностей и интересов.

Менторство – передача старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний о том, как выполнить то или иное задание, «модель передачи опыта, в которой ментор служит наставником, советником, обеспечивающим возможности для развития, роста и поддержки менее опытных коллег».

Ментор – специалист, состоявшийся в своей профессиональной области, готовый осуществлять наставничество своему подопечному. Ментор сочетает в своей работе процессный фокус (коуч) и содержательный фокус (тренер) по необходимости.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнического тандема, то есть наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Индивидуальный план наставничества (индивидуальный план развития наставляемого под руководством наставника) – рабочий инструмент наставника, который позволяет последовательно распределить подходы к наставничеству по всему сроку его осуществления.

Наставнический тандем – это общее название для наставнических пар при индивидуальном наставничестве и наставнических групп – при групповом наставничестве.

Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом,

мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся

1.8. Муниципальная целевая **модель наставничества** представляет собой **совокупность структурных компонентов и механизмов**, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и достижение поставленных результатов.

1. Организация внедрения и реализации муниципальной целевой модели наставничества

2.1. Муниципальная целевая модель наставничества **направлена на преодоление образовательных дефицитов** разных групп:

- *обучающихся, которые оказались перед ситуацией сложного выбора* образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивированы к учебе, испытывают трудности с адаптацией в школьном коллективе, имеют проблемы с коммуникацией, отстранены от общей школьной жизни и т.п.;
- *талантливых обучающихся*, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающим трудности коммуникации;
- *обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)*, которым приходится преодолевать психологические барьеры;
- *молодых специалистов* в новом коллективе;
- *педагогов с большим стажем*, ощущающих себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающих кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Наставляемыми могут быть обучающиеся в возрасте от 10 до 19 лет.

2.2. **Наставниками могут быть**

- *учащиеся* образовательной организации с 15 лет;
- *выпускники* образовательной организации;
- *родители* обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели);
- *педагоги и иные должностные лица* образовательной организации;
- *сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций*, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества;
- *ветераны педагогического труда*.

2.3. *Модели наставничества* определяются в зависимости от его целей.

2.3.1. Модель флэш-наставничества – это короткая встреча (не более часа) потенциальных наставников с потенциальными наставляемыми, в ходе которой наставники делятся своим жизненным опытом в рамках того или иного образовательного дефицита наставляемого и дают некоторые рекомендации, после чего решается вопрос о возможности формирования тандема того или иного наставника с тем(и) или иным(и) наставляемыми.

Флэш-наставничество *имеет множество модификаций*. *Стандартная сессия* флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов. *Последовательное флэш-наставничество*: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца. *Скоростное наставничество* – это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику/подопечному и т.д. *Групповое флэш-наставничество*: наставник работает в паре с небольшой группой подопечных. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество.

2.3.2. Традиционная модель регламентированного наставничества – это взаимодействие между опытным наставником и не имеющим такого опыта наставляемым в течение определенного периода (3-6-9-12 месяцев).

Как разновидности –

- **модель ситуационного наставничества** подразумевает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда наставляемый нуждается в указаниях и рекомендациях. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его наставляемого
- **модель скоростного наставничества** в формате однократных встреч наставляемого с наставником более высокого уровня с целью обмена мнениями и личным опытом;
- **модель краткосрочного (или целеполагающего) наставничества** в формате встреч наставляемого с наставником 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.

2.3.3. Модель реверсивного (противоположного, обратного) наставничества предполагает взаимодействие между наставником и наставляемым, когда старший по возрасту, опыту или позиции становится наставляемым по отношению к младшему по этим параметрам, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

2.3.4. **Модель партнерского наставничества «равного с равным»** используется при относительном равенстве наставника и наставляемого по возрасту и/или опыту для устранения дефицитов одного за счёт потенциала другого.

2.3.5. **Саморегулируемое наставничество** состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Саморегулируемое наставничество может с успехом применяться как один из инструментов саморазвития сотрудников. Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, который, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

2.3.5. **Командное наставничество** помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности.

2.4. **Виды тандемов** наставничества определяются в зависимости от целей наставничества по принципу «наставник-наставляемый» и могут представлять собой следующие пары или группы:

- «ученик – ученик», «ученик-ученики», «ученики-ученик»; «ученики-ученики»;
- «учитель – ученик»; «учитель – ученики»; «учителя – ученик»; «учителя – ученики»;
- «учитель – учитель»; «учитель – учителя»; «учителя – учитель»; «учителя – учителя»;
- «родитель – ученик, «родитель – ученики»;
- «студент – ученик», «студент – ученики»;
- «взрослый – ученик», «взрослый – ученики».

Индивидуальное наставничество практикуется с теми, кому нужен индивидуальный подход. Создаются тандемы: наставник + наставляемый. Цикл наставничества обычно составляет 1 год от поиска и обучения наставников. Период работы с подростком: 9 месяцев.

Групповое наставничество предполагает формирование вокруг наставника группы наставляемых. Вместе они развивают soft skills (гибкие навыки) и проходят самоопределение. Работа ведется над теми ценностями, в которых видят смысл и наставник, и наставляемый. К процессу по мере необходимости присоединяются методисты, родители, выпускники, психологи, учителя-предметники, педагоги-организаторы и т.п.

2.5. **Формы наставничества** определяются в зависимости от его целей.

Каждая из форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы наставничества: *"ученик - ученик"*; *«учитель-ученик»*, *"учитель - учитель"*; *"студент - ученик"*; *"работодатель - ученик"*.

1.Форма наставничества «ученик-ученик»	
<p>Предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.</p>	
<i>Цели и задачи</i>	<p>Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).</p> <p>Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.</p>
<i>Ожидаемые результаты</i>	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.</p> <p>Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.</p> <p>Среди оцениваемых результатов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации; • численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; • количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов; • снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; • снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.
<i>Портрет участников</i>	<p>Наставник. Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты,</p>

	<p>победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.</p> <p>Наставляемый. Социально/ценностно дезориентированный учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>
<i>Возможные варианты программ</i>	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
<i>Область применения в рамках образовательной программы</i>	<p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), волонтерство, создание клуба по интересам с лидером-наставником и т.п.</p>
<p>2. Форма наставничества «взрослый - ученик» предполагает взаимодействие взрослого (<i>учителя, психологи, социальные педагоги, родителя, представителя организации-партнёра, ветерана труда и др.</i>) и обучающегося/обучающихся</p>	
<i>Цели и задачи</i>	<p>Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными</p>

	или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.
<i>Ожидаемые результаты</i>	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ОУ, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.</p> <p>Среди оцениваемых результатов:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы; ● рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии; ● количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; ● численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; ● рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы; ● рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения; ● снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции; ● обучающиеся преодолеют вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия; ● снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
<i>Портрет участников</i>	<p>Наставник. Опытный взрослый, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.</p> <p>Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет</p>

	<p>комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p> <p>Наставляемый:</p> <p><i>Вариант 1. Неуспевающий ученик.</i> Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.</p> <p><i>Вариант 2. Пассивный ученик.</i> Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</p> <p><i>Вариант 3. Одаренный ученик.</i> Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни ОУ (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p> <p><i>Вариант 4. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид.</i> Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе</p>
<p><i>Возможные варианты программ</i></p>	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «взрослый – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● взаимодействие «<i>взрослый – неуспевающий ученик</i>», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе;

	<ul style="list-style-type: none"> ● взаимодействие «взрослый– пассивный ученик», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции; ● взаимодействие «взрослый – одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д.; ● взаимодействие «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе.
<p><i>Область применения в рамках образовательной программы</i></p>	<p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.</p>
<p>3.Форма наставничества «учитель – учитель»</p> <p>Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.</p>	
<p><i>Актуальность</i></p>	<p>Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.</p>
<p><i>Цели и задачи</i></p>	<p>Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности</p>

	<p>заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;</p> <p>ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).</p>
<p><i>Ожидаемые результаты</i></p>	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.</p> <p>Среди оцениваемых результатов</p> <ul style="list-style-type: none"> • повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; • процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы; • качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах; • сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; • рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
<p><i>Портрет участников</i></p>	<p>Наставник</p> <p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:</p> <p>наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p>наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных</p>

	<p>дисциплин.</p> <p>Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
<p><i>Возможные варианты программ</i></p>	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – взаимодействие «зажатый – лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – взаимодействие «физик – лирик», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций. – взаимодействие «современный – опытный», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями. – взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).
<p><i>Область применения</i></p>	<p>Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации в ОУ профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации.</p> <p>Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.</p>
<p style="text-align: center;">4. Форма наставничества «студент – ученик»</p> <p>Предполагает взаимодействие учащихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.</p>	

<p><i>Актуальность</i></p>	<p>В период подросткового кризиса подростку необходим авторитетный взрослый, с которым будет возможно организовать общение с позиции «равный – равному», без явной субординации, но с доверием и уважением к опыту и достижениям.</p> <p>Подростку для успешного развития как цельной личности необходима переориентация общения с родителей на сверстников. Одновременно есть риск попасть в «плохую компанию», сужающую круг общения и дальнейшие жизненные перспективы. Успешные студенты следующей ступени образования смогут стать проводниками для подобной коммуникации, а качественный отбор, осуществляемый внутри программы, уже становится необходимым смысловым и поведенческим барьером.</p> <p>Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.</p>
<p><i>Цели и задачи</i></p>	<p>Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.</p> <p>Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.</p>
<p><i>Ожидаемые результаты</i></p>	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.</p> <p>Среди оцениваемых результатов</p> <ul style="list-style-type: none"> •повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации; •количественный и качественный рост успешно реализованных

	<p>образовательных и культурных проектов учащихся;</p> <ul style="list-style-type: none"> • снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; • увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; • увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.
<p><i>Портрет участников</i></p>	<p>Наставник Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.</p> <p>Наставляемый. <i>Вариант 1. Пассивный.</i> Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества. <i>Вариант 2. Активный.</i> Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.</p>
<p><i>Возможные варианты программ</i></p>	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие «<i>отличник – двоечник</i>», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; – взаимодействие «<i>лидер – равнодушный</i>», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; – взаимодействие «<i>равный – равному</i>», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; – взаимодействие «<i>куратор – автор проекта</i>», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и коуча, а наставляемый –

	на конкретном примере учиться реализовывать свой потенциал, прокачивая и совершенствуя навыки.
<i>Область применения в рамках образовательной программы</i>	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории), создание клуба по интересам с лидером-наставником.
5. Форма наставничества «работодатель – ученик»	
Предполагает взаимодействие учащегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации (по возможности –участника сообщества благодарных выпускников), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.	
<i>Актуальность</i>	Встречи со специалистами позволяют школьникам в процессе конкретной деятельности и/или встречи с устойчивыми в плане ценностей и карьеры людьми определить реальную степень интереса к определенному направлению будущей карьеры и деятельности, исследовать свой потенциал, разработать навыки коммуникации, планирования, субординации, после чего более осознанно приступить к выбору собственного образовательного профессионального маршрутов. Осознанность приведет к мотивированному выбору средств дополнительного образования, а также улучшению текущих образовательных результатов («я знаю, что мне нужно, и знаю, что для этого делать»).
<i>Цели и задачи</i>	Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.
<i>Ожидаемые результаты</i>	Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой

	<p>молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов,</p> <p>Среди оцениваемых результатов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе; • численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке; • увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу; <p>численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);</p> <ul style="list-style-type: none"> • увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; • численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.
<p><i>Портрет участников</i></p>	<p>Наставник</p> <p>Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, наличием свежего взгляда на бизнес- или производственные процессы, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями / премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.</p> <p>Наставляемый</p> <p><i>Вариант 1. Активный.</i> Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p> <p><i>Вариант 2. Пассивный.</i> Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p>
<p><i>Возможные варианты программ</i></p>	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие «<i>преобразователь – равнодушный</i>», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; – взаимодействие «<i>коллега – молодой коллега</i>» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и

	<p>креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</p> <p>– взаимодействие «<i>работодатель – будущий сотрудник</i>»</p> <p>– профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.</p>
<p><i>Область применения в рамках образовательной программы</i></p>	<p>Базой для формирования метакомпетенций в системе взаимодействия, когда наставником становится опытный профессионал, становится ведущая форма организации учебного процесса – самостоятельная работа учеников. Она всегда носит динамический характер: ученик либо студент управляют большинством этапов своей деятельности, а оставшиеся курирует либо полностью контролирует наставник.</p> <p>Всего выделяется пять уровней самостоятельной работы, каждый из которых наставляемый может пройти вместе с наставником:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) дословное и преобразующее воспроизведение информации; 2) самостоятельная работа по демонстрируемому образцу (продукта / процесса / задачи); 3) реконструктивно-самостоятельные работы; 4) эвристические самостоятельные работы; 5) творческие или исследовательские самостоятельные работы. <p>Помимо самой самостоятельной работы необходимо провести подготовительно-аналитическую работу, результаты которой будут сведены в карту уровня подготовки, индивидуальных способностей к самообразованию и саморазвитию. Рекомендуются проведение на уровне школы исследования на основе программных, тематических, психологических и логических тестов.</p> <p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, проведение совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и предпринимательское сообщества, профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.</p>

2. Ожидаемый результат внедрения муниципальной целевой модели наставничества

1.

Главный планируемый **результат** внедрения муниципальной целевой модели наставничества в ОУ является **обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям** по решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д. (в зависимости от формы наставничества).

3. Структура управления реализацией муниципальной целевой модели наставничества в деятельности образовательных организаций

3.1. **В структуру управления** процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации района **входят:**

отдел общего образования управления образования администрации МО «Жигаловский район»;

общеобразовательные организации, организации дополнительного образования, осуществляющие реализацию программ наставничества;

предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории района, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3.2. **Функции отдела общего образования** управления образования:

- разрабатывает муниципальную целевую модель наставничества и муниципальную дорожную карту;
- осуществляет организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения целевой модели наставничества;
- контролирует реализацию мероприятий по внедрению муниципальной целевой модели наставничества;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций предприятий и организаций района;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов;
- организует процедуру единого мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях в рамках муниципального мониторинга качества образования и эффективности деятельности по его достижению в образовательных организациях района, утвержденного приказом № 198-од от 25.06.2021г.

3.3. **Функции образовательных организаций,** осуществляющих внедрение муниципальной целевой модели наставничества:

- назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- разработка на основе муниципальной дорожной карты и реализация мероприятий своей дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программы наставничества;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3.4. **Координатор и кураторы** назначаются решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества. Координатором является представитель образовательной организации, кураторами могут быть представители образовательной организации,

Координатор с рабочей группой отвечают за достижение стратегических целей организации с помощью программы наставничества.

К зоне **ответственности координатора** относятся следующие задачи:

- решение организационных вопросов, возникающих в процессе возвращения реализации модели;
- организация мероприятий по привлечению кураторов, наставников и наставляемых к реализации целевой модели наставничества;
- проведение процедуры отбора наставников с привлечением необходимых специалистов;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение необходимых специалистов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- помощь кураторам и наставническим тандемам в составлении программ наставничества и контроль их реализации;
- организация мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества,
- внесение в срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, информации о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения.

Куратор отвечает за организацию, процесс и завершение наставнических отношений в парах или группах «наставник-наставляемый»

К зоне **ответственности куратора** относятся следующие задачи:

- помощь наставникам и наставляемым в составлении программ/планов наставничества с указанием планируемых результатов взаимодействия, а также контроль реализации данных программ/планов;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели
- получение обратной связи от участников программ наставничества: оценка достижения планируемых результатов наставничества и рефлексия эффектов взаимодействия наставнических тандемов.

Финансирование деятельности кураторов программ наставничества и наставников осуществляется с использованием ресурсов образовательных организаций района, ресурсов партнеров программы, предприятий-участников программы, некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ

корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей - филантропов.

3.5. ***Комплект примерных нормативных документов***, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации.

Процесс реализации целевой модели наставничества предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов.

3.5.1. **Приказ управления образования**, включающий:

- основания для внедрения муниципальной целевой модели наставничества в деятельность образовательных организаций района;
- утверждение Положения о муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях района;
- сроки внедрения муниципальной целевой модели наставничества;
- сроки проведения процедуры мониторинга эффективности внедрения муниципальной целевой модели наставничества;
- назначение ответственного должностного лица за внедрение целевой модели наставничества в муниципалитете;
- утверждение муниципальной дорожной карты внедрения муниципальной целевой модели наставничества.

3.5.2. **Приказ образовательной организации** о внедрении и реализации муниципальной целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации (Приложение);
- утверждение Программы наставничества в образовательной организации (Приложение);
- утверждение дорожной карты внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательной организации (Приложение).

3.5.3. **Положение о наставничестве** в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Типовое положение о наставничестве в образовательной организации может включать в себя:

- описание форм программ наставничества;
- права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- процедуры отбора и обучения наставников;
- процесс формирования наставнических тандемов;
- процесс закрепления наставнических пар;
- формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
- формы и условия поощрения наставника; критерии эффективности работы наставника.

3.5.4. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию:

- сроки реализации этапов программ наставничества;
- мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;
- мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

4. Механизмы мотивации и поощрения наставников

4.1. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на муниципальном уровне *через создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия*, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в том числе посредством организации районного *конкурса «Наставник +»* в формате проведения районного *фестиваля практик эффективных наставнических тандемов*.

4.2. В целях поощрения могут использоваться

- благодарственные письма; размещение фотографий наставников на сайте управления образования и образовательных организаций, организаций (предприятия), предоставляющих наставника для участия в программе; предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации; рекомендации при трудоустройстве;
- *получение дополнительных дней к отпуску*;
- иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

4.3. В организации также могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе *надбавка к заработной плате*. В данном случае соответствующие изменения вносятся во внутренние документы организации, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

2.

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

Мониторинг реализации программ наставничества в образовательных организациях осуществляется *в рамках муниципального мониторинга качества образования и эффективности деятельности по его достижению в образовательных организациях района*, утверждённого приказом № 198-од от 25.06.2021г.

Критерии и показатели оценки результатов реализации программы наставничества

П а р а м е т р 3	
Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	
Критерии и показатели	
ПЗКЗп8 деятельность	- доля обучающихся 3-11 классов, <i>участвующих</i> в школьных или сетевых программах наставничества <i>в качестве наставляемых</i> , - от общего количества обучающихся 3-11 классов
ПЗКЗп9 деятельность	- доля обучающихся 3-11 классов, <i>удовлетворённых</i> участием в школьных или сетевых программах наставничества <i>в качестве наставляемых</i> , - от общего количества обучающихся 3-11 классов
П а р а м е т р 6	
Система обеспечения профессионального развития педагогических работников	
Критерии и показатели	
П6К2п4 деятельность	- доля педагогов, участвующих в школьных программах наставничества <i>в качестве наставников для педагогов</i> , от общего количества педагогов
П6К2п5 деятельность	- доля педагогов, участвующих в школьных программах наставничества <i>в качестве наставников для обучающихся (кроме руководства ИИП)</i> , - от общего количества педагогов
П6К2п10 результат	- доля педагогов-наставников, завершивших школьные программы наставничества с положительным эффектом для наставляемых, - от количества наставляемых
П6К2п11 результат	-доля педагогов-наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, - от общего числа наставников
П6К3п2 деятельность	- доля молодых педагогов, участвующих в школьных или сетевых программах наставничества в качестве наставляемых, от числа педагогов со стажем работы до 5 лет
П6К3п3 результат	- доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет, имеющих положительный эффект реализации школьных или сетевых программ наставничества, - от числа педагогов, охваченных наставничеством
П6К4п1 условие	- заключение договоров о сетевом взаимодействии школ при реализации школьных программ повышения качества образования

ПБК4п2 деятельность	- доля педагогов, являющихся наставниками на основе договоров о сетевом взаимодействии между ОУ района - от общего числа педагогов
ПБК4п3 результат	- доля педагогов-наставников, завершивших программы сетевого наставничества с положительным эффектом для наставляемых, - от количества педагогов-наставников
П а р а м е т р 7	
Система организации воспитания обучающихся	
Критерии и показатели	
ПБК3п3 деятельность	- доля обучающихся 8-11 классов, участвующих в школьных или сетевых программах наставничества <i>в качестве наставников</i> , - от общего количества обучающихся 8-11 классов
ПБК3п4 результат	- доля обучающихся 8-11 классов, имеющих <i>положительное отношение</i> к участию в реализации школьных или сетевых программ наставничества <i>в качестве наставников</i> , - от общего количества обучающихся –наставников 8-11 классов

6. Нормативные основы целевой модели наставничества

6.1. Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации:

[Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р.](#)

[Концепция развития добровольчества \(волонтерства\) в Российской Федерации до 2025 года, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р](#)

[Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р.](#)

**Дорожная карта
внедрения муниципальной целевой модели наставничества в образовательных учреждениях
Жигаловского района на 2021-2024 гг.**

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Исполнители	
			муниципальные	ОУ
1.	Подготовка условий и запуск муниципальной целевой модели наставничества			
1.1.	Изучение и систематизация имеющихся методических материалов по проблеме наставничества, подготовка системных методических папок по этапам внедрения наставничества, а также шаблонов документов для реализации целевой модели.	Сентябрь– октябрь 2021 г.	Добровольская О.В.	
1.2.	Проведение совещания заместителей руководителей по учебной и воспитательной работе о внедрении муниципальной целевой модели наставничества	Октябрь 2021 г.	Добровольская О.В.	
1.3.	Включение показателей реализации муниципальной целевой модели наставничества в муниципальный мониторинг качества образования и эффективности деятельности по его достижению	Октябрь 2021 г.	Добровольская О.В.	
1.4.	Осуществление муниципального мониторинга качества образования и эффективности деятельности по его достижению с целью создания системы повышения качества образования, в т. ч. посредством внедрения муниципальной целевой модели наставничества	Ежегодно, апрель 2022-2024 г.г.	Добровольская О.В.	Руководители ОУ, завучи по учебной и воспитательной работе
1.5.	Осуществление анализа результатов муниципального мониторинга качества образования по параметрам 1-7 и кластеризация ОУ на ШНОР, ШСОР, ШВОР - школы с низким/средним/высоким уровнем	Июнь 2022 г	Богатова Ю.Л., Нетёсова Л.В., специалисты УО	

	образовательных результатов по каждому параметру и критерию внутри показателя.			
1.6.	Организация сетевого партнерства и обмена опытом между школами и учителями:	2022 г.	Богатова Ю.Л., Нетёсова Л.В., специалисты УО	
	заключение договоров между ОУ о сетевом наставничестве	2022 г.		Руководители ОУ
	создание на добровольной основе сетевых парных и групповых тандемов «педагог-наставник» и «педагог-наставляемый» по решению выявленных профессиональных дефицитов	2022 г.		Координаторы ОУ
	создание программ сетевого наставничества для каждого сетевого тандема	2022 г.		Координаторы, кураторы ОУ
	создание механизма взаимодействия педагогов-наставников с педагогами-наставляемыми.	2022 г.		Координаторы ОУ
1.7.	Разработка Положения о районном конкурсе профессионального мастерства «Наставник+»	Сентябрь 2022 г.	Добровольская О.В	
1.8.	Разработка Положения о районном фестивале наставников «Вместе!»	Сентябрь 2022 г.	Добровольская О.В	
2.	Обучение педагогических работников ОУ, задействованных в системе наставничества			
2.1.	Организация участия педагогов в проведении семинаров (вебинаров) для кураторов, наставников по вопросам внедрения целевой модели наставничества	ежегодно 2021 – 2024 гг.	Головных Е.К.	Координатор
2.2.	Проведение совещаний-практикумов для координаторов внедрения целевой модели наставничества	Ежегодно 2021 – 2024 гг.	Добровольская О.В.	
3.	Выявление и распространение лучших практик наставничества			
3.1.	Проведение районного фестиваля наставников «Вместе!»	2023 -2024 г.г.	Добровольская О.В.	Координатор, кураторы, наставники

3.2.	Организация и проведение районного конкурса профессионального мастерства «Наставник+»	2023-2024 гг.	Добровольская О.В.	Координатор
4.	Информационная и просветительская поддержка наставников			
4.1.	Ведение реестра программ наставничества, в т.ч. в сетевой форме	Ежегодно 2022-2024 г.г	Добровольская О.В	Координатор
4.2.	Ведение реестра наставляемых	Ежегодно 2022-2024 г.г.	Добровольская О.В	Координатор
4.3.	Ведение реестра наставников, в т. ч. сетевых	Ежегодно 2022-2024 г.г.	Добровольская О.В	Координатор
4.4.	Проведение районного фестиваля наставников «Вместе!»	2023 -2024 г.г.	Добровольская О.В.	Координатор, кураторы, наставники
4.5.	Создание банка данных об обучающихся- наставниках на сайте управления образования и сайтах ОО	Ежегодно 2022-2024 г.г.	Специалист отдела общего образования	Координатор, кураторы
5.	Мониторинг реализации целевой модели наставничества			
5.1.	Проведение мониторинга внедрения муниципальной целевой модели наставничества в рамках муниципального мониторинга качества образования и эффективности деятельности по его достижению	Ежегодно, апрель 2022-2024 г.г.	Добровольская О.В	Координатор
5.2.	Разработка рекомендаций по результатам мониторинга, принятие управленческих решений	Ежегодно 2021-2023 г.г.	Добровольская О.В	Координатор
5.3.	Подготовка аналитического отчета по результатам мониторинга внедрения целевой модели наставничества	Ежегодно 2020-2024 г.	Добровольская О.В	Координатор
5.4.	Участие в федеральном мониторинге внедрения целевой модели наставничества	Ежегодно 2021-2024 гг.	Добровольская О.В	Координатор