

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

**Приказ**

от 08.07.2020 г.

№ 199 - од

Об утверждении муниципальной целевой Модели наставничества педагогических работников и обучающихся Жигаловского района

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. Утвердить муниципальную целевую Модель наставничества педагогических работников и обучающихся Жигаловского района (приложение).
2. Назначить ответственным за организацию и координацию деятельности школ района по реализации муниципальной целевой Модели наставничества педагогических работников и обучающихся Жигаловского района начальника отдела общего образования Добровольскую О.В.
3. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя начальника управления образования Е.Н. Масленникову.

Начальник управления образования



*Ю.Л. Богатова*

Ю.Л. Богатова

**Муниципальная целевая модель наставничества  
педагогических работников и обучающихся  
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* становится неотъемлемым компонентом современной системы образования. Она направлена на подъём в образовательных организациях своеобразного волонтерского движения наставничества, которое при участии представителей предприятий и организаций *позволит создать эмпатийное детско-взрослое сообщество* педагогов, обучающихся и родителей как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого участника образовательных отношений. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества как непосредственной передачи живого опыта от человека к человеку 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 стратегических и методических документов, направленных на реализацию районной модели «Создание нового культурно-образовательного событийного пространства в образовательных организациях района» на 2017-2025 учебные годы, утверждённой протоколом совещания заместителей руководителей образовательных учреждений от 09.05.2017 г. и одобренной 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 - **создание 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 целом на пути повышения качества образования посредством реализации районной модели **«Создание нового культурно-образовательного событийного пространства в образовательных организациях района»** на 2017-2025 учебные годы.

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.

**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. Наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет.

**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.

**Куратор** - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной

обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

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

## **2. 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;
- *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.

2.2. **Наставниками могут быть**

- *учащиеся* образовательной организации;
- *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.

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

2.3.1. **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.

2.3.2. **Модель реверсивного 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.

2.3.3. **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.

2.3.4. **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.

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

2.4.1. **Индивидуальное наставничество** практикуется с теми, кому нужен индивидуальный подход. Создаются тандемы: наставник + наставляемый. Общение происходит один на один, участие является добровольным. Важно, чтобы участникам тандема было комфортно работать друг с другом. Цикл наставничества обычно составляет 1 год от поиска и обучения наставников. Период работы с подростком: 9 месяцев.

2.4.2. **Групповое наставничество** вокруг наставника формируется группа 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.

2.4.3. 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».

Каждая из указанных форм 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.

**2.5. Основные направления деятельности, необходимые для реализации муниципальной целевой модели наставничества**

1.	Анализ ситуаций жизнедеятельности обучающихся
2.	Разработка мер по социально-педагогической поддержке обучающихся в процессе образования
3.	Обеспечение досуговой занятости обучающихся
4.	Организационно-педагогическая поддержка самоорганизации обучающихся, их инициатив, в том числе по созданию общественных объединений, в форме консультирования, делегирования функций, обучающих занятий, создания педагогических ситуаций, пошаговых инструкций, сотрудничества
5.	Организация совместной деятельности детей и взрослых, ориентированной на достижение результатов гражданского, нравственного, трудового, экологического, эстетического, физического воспитания
6.	Организация творческих занятий и мероприятий по развитию у обучающихся креативного начала, лидерского потенциала, организаторских способностей
7.	Развитие форм и способов взаимодействия субъектов воспитания на основе самоуправления в образовательной организации
8.	Развитие форм и способов взаимодействия детских объединений с другими институтами социализации
9.	Изучение особенностей, интересов и потребностей обучающихся
10.	Организация работы детских творческих объединений по выбранному направлению и педагогическое сопровождение его деятельности
11.	Приобщение обучающихся к проектированию совместной социально и лично значимой деятельности
12.	Реализация мер по формированию микросреды и психологического климата, благоприятных для каждого обучающегося
13.	Ознакомление обучающихся с возможностями получения дополнительного образования и организации досуга в образовательных организациях и по месту жительства
14.	Выявление индивидуальных особенностей, интересов, способностей, проблем, затруднений обучающихся в процессе образования
15.	Организация участия обучающихся в разработке индивидуальных образовательных маршрутов, учебных планов, проектов
16.	Педагогическая поддержка рефлексии обучающимися результатов реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учебных планов, проектов
17.	Организация участия родителей (законных представителей) обучающихся в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учебных планов, проектов
18.	Проектирование открытой, вариативной образовательной среды образовательной организации
19.	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка
20.	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни
21.	Формирование у детей социальной позиции обучающихся на всем протяжении обучения

**2.6. Методические рекомендации** для реализации муниципальной целевой модели наставничества Письмо> Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению 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) <https://sudact.ru/law/pismo-minprosvshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/>

### **3. Ожидаемые результаты внедрения муниципальной целевой модели наставничества**

•  
3.1. Планируемые результаты внедрения муниципальной целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива.

3.2. Внедрение муниципальной целевой модели наставничества может повлиять на решение следующих проблем района:

- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане социальной активности поведению;
- низкий уровень инициатив со стороны всех участников образовательных отношений.

### **4. Структура управления реализацией муниципальной целевой модели наставничества в деятельности образовательных организаций**

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

*отдел общего образования управления образования администрации МО «Житгаловский 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.

4.2. *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;
- согласовывает дорожные карты внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;
- 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.

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

- назначение куратора 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 программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечение 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.

4.4. **Куратор** назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации - партнера программы, представитель некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- решение организационных вопросов, возникающих в процессе возвращения реализации модели;
- организация мероприятий по привлечению наставников и наставляемых к реализации целевой модели наставничества;
- проведение процедуры отбора наставников с привлечением необходимых специалистов;
- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;



- организация обучения наставников (в том числе привлечение необходимых специалистов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- помощь в составлении и контроль реализации программ наставничества;
- мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества, составление SWOT-анализа;
- внесение в срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, информации о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения.

*Финансирование деятельности куратора 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.*

4.5. ***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.

4.5.1. *Приказ управления образования*, включающий:

- основания для внедрения муниципальной целевой модели наставничества в деятельность образовательных организаций 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;
- перечень образовательных организаций, внедряющих муниципальную целевую модель наставничества (Приложение);
- планируемые результаты внедрения муниципальной целевой модели наставничества (Приложение);
- утверждение муниципальной дорожной карты внедрения муниципальной целевой модели наставничества

4.5.2. *Приказ образовательной организации* о внедрении 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;

- назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации (Приложение);
- утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации (Приложение);
- утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества (Приложение).

4.5.3. Положение о программе наставничества 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 программе наставничества 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 пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
- 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;
- условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;
- форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

4.5.4. 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.

## 5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

## 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.

**Мониторинг программы наставничества** состоит из двух основных этапов:

- 1) **оценка качества процесса реализации** программы наставничества;
- 2) **оценка** мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики **образовательных результатов**.

6.2. Этап 1. *Мониторинг и оценка качества процесса* реализации программы наставничества.

Мониторинг направлен на выявление *соответствия условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели* и измерение важных показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга осуществляется SWOT-анализ реализуемой программы наставничества (таблица 1).

Таблица 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;

процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;

процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

количество выпускников средней школы или профессиональной образовательной организации, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации;

количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;

количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

### 6.3. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется куратором в базе наставляемых (Приложения 2 к Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/>).

Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды для сравнения характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ можно провести с помощью материалов, представленных в разделах 2.5 и 2.6 Приложения 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся); желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся); уровень профессионального выгорания (для педагогов); удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов); успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

## 7. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в районе

Наименование показателя	2021 г.	2024 г.

Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в районе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, проживающих в районе)</i>	10	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в районе, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации)</i>	2	10
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в районе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в районе)</i>	10	70
Доля наставников из числа педагогических работников ОО	10	50
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % <i>(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации)</i>	2	30
Доля работников ОО Иркутской области, прошедших повышение квалификации по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества	10	70
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации)</i>	50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации)</i>	50	85

## 8. Нормативные основы целевой модели наставничества

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

[Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](#) актуализирует задачу поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

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

[Конвенцией о правах ребенка](#), одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1\\*](#);

8.2. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

[Конституция Российской Федерации](#);

[Гражданский кодекс Российской Федерации](#);

[Трудовой кодекс Российской Федерации](#);

[Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"](#);

[Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"](#);

[Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"](#);

[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.

8.3. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

[Стратегия развития волонтерского движения в России](#), утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);

[Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года](#), утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р;

[Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](#).