

Муниципальная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Ольхонского районного муниципального образования

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Муниципальная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Ольхонского районного муниципального образования (далее – Целевая модель наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

✓ Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);

✓ Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;

✓ Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

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

✓ Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. [с учетом поправок, внесенных Законами Рос. Федерации о поправках к Конституции Рос. Федерации от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февр. 2014 г. 28 № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ]

✓ Гражданский кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 18 дек. 2006 г. № 230-ФЗ: принят Гос. Думой 24 нояб. 2006 г. : одобрен Советом Федерации 8 дек. 2006 г. : [ред. от 18 июля 2019 г.];

✓ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ [ред. от 24.04.2020];

✓ О благотворительной деятельности и благотворительных организациях: Федер. закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ;

✓ Об общественных объединениях: Федер. закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ [ред. от 02.12.2019];

✓ О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений: Федералный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ [ред. от 28 декабря 2016 года];

✓ О некоммерческих организациях: Федер. закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ [ред. от 02.12.2019];

✓ О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации: Федер. закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ [ред. от 19.12.2016, с изм. от 31.10.2019];

✓ Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации: распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р.

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде регламентируют:

✓ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [с изменениями на 24 апреля 2020 года];

✓ Стратегия развития волонтерского движения в России: утв. протоколом заседания Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи № 45 от 14 мая 2010 г.;

✓ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.

✓ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

✓ О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2016–2020 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493;

✓ Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства: Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240;

✓ План основных мероприятий до 2020 года, проводимых в рамках Десятилетия Детства в Иркутской области: Распоряжение Губернатора Иркутской области от 26 декабря 2018 года № 161-р;

✓ О государственной молодежной политике в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-оз.

✓ О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 6 июня 2017 года N 46-мпр «Почетный наставник в сфере образования Иркутской области»: приказ Министерства образования Иркутской области от 11 октября 2018 года № 112-мпр;

✓ Об утверждении Типового положения о наставничестве в областных государственных учреждениях, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области: Приказ Министерства опеки и попечительства Иркутской области от 24 мая 2019 года № 53-148/19-мпр;

✓ О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02;

✓ «Об утверждении региональной целевой модели наставничества»: распоряжение министерства образования Иркутской области от 24.12.2020 года № 982-мр

1.2. Целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных учреждений Ольхонского района, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – учреждения).

1.3. Цель внедрения наставничества: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Ольхонского района.

1.4. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательного учреждения, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.5. Структура Целевой модели наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;
- формы наставничества в образовательных учреждениях;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных учреждениях ;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях ;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации моделей (программ) наставничества;
- ожидаемые результаты.

1.6. В Целевой модели наставничества используются следующие термины и определения:

- ✓ **Наставничество** – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- ✓ **Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- ✓ **Программа наставничества (положение о наставничестве)** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- ✓ **Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает

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

- ✓ В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
- ✓ **Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- ✓ **Куратор** – сотрудник образовательного учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.
- ✓ **Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- ✓ **Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.
- ✓ **Активное слушание** – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.
- ✓ **Буллинг** – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.
- ✓ **Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.
- ✓ **Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.
- ✓ **Благодарный выпускник** – выпускник образовательной организации, 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.).
- ✓ **Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.
- ✓ **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

II. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

2.1. Процесс наставничества в образовательных учреждениях регулируется следующими нормативными документами:

2.1.1. Распорядительным актом учреждения о внедрении Целевой модели наставничества, включающим:

- основания для внедрения Целевой модели наставничества;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, МО);
- сроки проведения мониторинга эффективности системы наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества.

2.1.2. Письменным согласием наставника и наставляемого на участие в системе наставничества; дополнительным соглашением к трудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения (программы) о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательном учреждении»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

III. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность учреждениям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального и муниципального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

-наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

-награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте учреждения, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

IV. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

4.1. В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик – ученик»;
- 2) «педагог-ученик»;

4.2. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одного образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

4.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

4.2.2. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

4.2.3. Задачи реализации формы наставничества «ученик – ученик»:

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательного учреждения;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

4.2.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик»:

-«успевающий – неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);

-«лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

-«равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательного учреждения, рабочей программы воспитания образовательного учреждения или при совместной работе над проектом).

4.2.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных учреждениях: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов;
- в учреждениях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником.

4.3. Форма наставничества «педагог – ученик»

4.3.1. **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 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.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

4.4. В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

1) «педагог – педагог»,

4.5. Форма наставничества «педагог–педагог» применяется во всех образовательных учреждениях общего образования и дополнительного образования. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

-«опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых

профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

-«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

-«педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект - объектной педагогики.

-«опытный предметник – неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

4.6. Виды наставничества:

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

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

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

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

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

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

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

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

5.1. Система наставничества в образовательном учреждении реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

-администрацией учреждения проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;

-отбор наставников и наставляемых;

-подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);

-разработка и утверждение приказом руководителя учреждения нормативных документов реализации системы наставничества;

-обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);

-выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.3. Проектировочный этап:

-работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);

-определение ресурсов наставляемого;

-анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;

-самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);

-самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);

- проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлексивный анализ позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

5.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

VI. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА

6.1. МКУ ОРМО «Управление образования» обеспечивает:

- ✓ реализацию мероприятий по внедрению региональной и муниципальной целевой модели наставничества;
- ✓ развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по общим и дополнительным общеобразовательным программам;
- ✓ согласовывает программы, дорожные карты внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными учреждениями, осуществляющими внедрение целевой модели;
- ✓ контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;
- ✓ содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных учреждений, предприятий и организаций района и региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц.
- ✓ координирует и осуществляет организационную, методическую, нормативно-правовую и экспертно-консультационную поддержку по реализации целевой модели наставничества;
- ✓ координирует деятельность учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по реализации наставнических программ;
- ✓ контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества.

6.2. Функции учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по реализации наставнических программ, при участии во внедрении региональной целевой модели наставничества:

- ✓ участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения системы наставнических программ, реализации кадровой политики;
- ✓ участие в осуществлении персонифицированного учета детей и молодежи, участвующих в наставнических программах;
- ✓ обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;
- ✓ обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
- ✓ разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения системы наставничества;
- ✓ формирует и реализует программы наставничества;
- ✓ формирует кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- ✓ назначает куратора внедрения системы наставничества в образовательном учреждении;
- ✓ создает методические объединения наставников (при необходимости);
- ✓ проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества.

VII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах.

7.2. 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.

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;
- 2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

7.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательного учреждения;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

VIII. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Внедрение Целевой моделью наставничества в образовательных учреждениях позволит достичь следующих планируемых результатов:

- 1) измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- 2) рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 3) улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- 4) практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- 5) измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанных с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- 6) привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных программ образовательных учреждений благодаря формированию устойчивых связей между образовательным учреждением и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Реализация мероприятий, предусмотренных целевой моделью, позволит:

- 1) обеспечить устойчивое развитие практик наставничества в образовательных учреждениях;
- 2) упорядочить на муниципальном уровне документационное обеспечение деятельности образовательных учреждений по развитию практик наставничества;
- 3) организовать систему информационно-методического сопровождения деятельности образовательных учреждений по развитию практик наставничества;
- 4) обеспечить систематическое повышение уровня профессиональной компетентности специалистов муниципальных образовательных учреждений по развитию практик наставничества;
- 5) достичь целевых показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества на муниципальном уровне:

Показатель	2024 год
Доля учащихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учащихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к	70,0

общему количеству учащихся в возрасте от 10 до 19 лет)	
Доля учащихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества учащихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству учащихся в возрасте от 10 до 19 лет)	20,0
Доля педагогических работников - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3-х лет), работающих в муниципальных образовательных учреждениях, вошедших в программы в наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества педагогов - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему числу количеству педагогических работников - молодых специалистов)	100,0
Доля муниципальных образовательных учреждений от общего количества муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы наставничества, %	100,0
Доля муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы наставничества с участием наставников, работающих на предприятиях (в организациях), осуществляющих деятельность в Ольхонском районном муниципальном образовании	30,0
Доля муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы наставничества с участием наставников-студентов, обучающихся в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования	30,0
Уровень удовлетворенности наставляемых в программах наставничества, % (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества к общему количеству, наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в муниципальном образовании)	не менее 85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества к общему количеству, наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в муниципальном образовании)	не менее 85

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в муниципальных образовательных учреждениях

№ пп	Мероприятие	Исполнитель (-и) / Сроки	Документационное сопровождение
1	2	3	4
1	Формирование рабочей группы муниципального образовательного учреждения по внедрению целевой модели наставничества и разработке программ наставничества	руководители учреждений / не позднее 30.04.2022г.	приказ о формировании рабочей группы муниципального образовательного учреждения по внедрению целевой модели наставничества и разработке программ наставничества
2	Разработка и утверждение Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения целевой модели наставничества в муниципальном образовательном учреждении на период до 2024 года	руководители учреждений / не позднее 15.05.2022г.	дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в муниципальном образовательном учреждении на период до 2024 года
3	Согласование муниципальным координатором Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения целевой модели наставничества ОУ	руководители учреждений / не позднее 20.05.2022г	Заключение экспертизы
4	Назначение куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательном учреждении	руководители учреждений / не позднее 15.05.2022г.	приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательном учреждении;
5	Разработка и утверждение Положения (программы) о системе наставничества в муниципальном образовательном учреждении	руководители учреждений / не позднее 15.05.2022г.	Положение (программа) о системе наставничества в муниципальном образовательном учреждении
6	Согласование муниципальным координатором Положения (программы) о системе наставничества ОУ	руководители учреждений / не позднее 20.05.2022г	Заключение экспертизы
7	Внесение по необходимости дополнений / изменений в действующий локальные нормативные акты учреждения,	руководители учреждений / не позднее 30.08.2022г.	локальные нормативные акты учреждения

	устанавливающие порядок морального и материального стимулирования педагогических работников		
8	Заседания кураторов программ наставничества по инициативе муниципального координатора	муниципальный координатор внедрения целевой модели наставничества / в соответствии с планом работы	постоянно
9	Информирование педагогического сообщества, родительской общественности, обучающихся о целевой модели наставничества как универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве	руководители учреждений, кураторы / постоянно	информационные буклеты, протоколы педагогических советов, протоколы родительских собраний, протоколы заседаний органов ученического самоуправления
10	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программах наставничества. Сбор дополнительной информации о запросах, обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, педагог-психолог, социальный педагог, родители (законные представители)	руководители учреждений, кураторы / в течение учебного года	методические и аналитические материалы
11	Формирование базы (реестра) наставляемых	руководители учреждений, кураторы / не позднее 05.06.2022г.	база наставляемых в соответствии с формой (см. Приложение № 3 к приказу) ведение базы возможно в формате электронного документа
12	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программах наставничества	руководители учреждений, кураторы / не позднее 31.05.2022г.	методические и аналитические материалы
13	Формирование базы (реестра) наставников	руководители учреждений, кураторы / не позднее 05.06.2022г.	база наставников в соответствии с формой (см. Приложение № 3 к Программе) ведение базы возможно в формате электронного документа

			документа
14	Организация и проведение серии обучающих мероприятий для наставников	муниципальный координатор внедрения целевой модели наставничества / по согласованию	методические материалы
15	Выбор форм наставничества и разработка программ наставничества в образовательных учреждениях	руководители учреждений, кураторы / не позднее 15.05.2022г.	программы наставничества (положение о системе наставничества)
16	Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательного учреждения	руководитель учреждения / не позднее 30.08.2022г.	приказ
17	Создание на официальном сайте учреждения раздела «Наставничество» для размещения локальных нормативных актов, регламентирующих внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательном учреждении; методических и аналитических материалов, отзывов наставляемых и наставников и пр.	руководитель учреждения / до 01.10.2022г.	ссылка на раздел «Наставничество» на официальном сайте учреждения
18	Создание на официальном сайте МКУ ОРМО «Управление образования» раздела «Наставничество» для размещения локальных нормативных актов, регламентирующих внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательных учреждениях; методических и аналитических материалов, отзывов наставляемых и наставников и пр.	муниципальный координатор внедрения целевой модели наставничества / не позднее 01.10.2022г	ссылка на раздел «Наставничество» на официальном сайте МКУ ОРМО «Управление образования»
19	Анкетирование участников программ наставничества. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	кураторы / в соответствии с распоряжением руководителя образовательного учреждения о закреплении пар/групп	методические и аналитические материалы
20	Оформление итогов совместной работы в рамках программы наставничества	кураторы / в соответствии с распоряжением руководителя образовательного учреждения о	программа наставничества ОУ

		закреплении пар/групп	
21	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базы (реестры) наставников и наставляемых	кураторы / в соответствии с распоряжением руководителя образовательного учреждения о закреплении пар/групп	программы наставничества ОУ
22	Ведение базы (реестра) наставляемых	руководители учреждений, кураторы / постоянно	согласно утвержденной формы
23	Ведение базы (реестра) наставников	руководители учреждений, кураторы / постоянно	согласно утвержденной формы
24	Проведение мониторинга реализации и эффективности программ наставничества, реализуемых в муниципальных образовательных учреждениях	руководители учреждений, кураторы / муниципальный координатор/ не реже одного раза в календарный год	аналитические материалы
25	Внесение в формы федерального статического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества	руководители учреждений / в соответствии со сроками контроль- муниципальный координатор	форма федерального статического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества
26	Муниципальный мониторинг реализации мероприятий внедрения целевой модели наставничества в муниципальных образовательных учреждениях	руководители учреждений, муниципальный координатор внедрения целевой модели наставничества / не реже одного раза в календарный год	аналитические материалы

