



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ МИНУСИНСКОГО РАЙОНА**

**ПРИКАЗ**

30.05.2023

г. Минусинск

№ 142/1

**О внедрении и развитии целевой модели наставничества**

В целях организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования Минусинского района

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Минусинского района (Приложение 1)
2. Утвердить дорожную карту внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Минусинского района (Приложение 2)
3. Контроль за исполнением приказа возложить на заведующего методическим отделом МКУ «ЦОДОУ» Гаврилову И.В.

Руководитель управления образования

К.А. Тальвик

Гаврилова Ирина Викторовна  
8(39132)2-16-39

## ПОЛОЖЕНИЕ О МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МИНУСИНСКОГО РАЙОНА

### 1. Общие положения

1.1. Положение о Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Минусинского района (далее Положение) разработано в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование». Положение является обязательным для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам (далее образовательные организации).

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, на территории Красноярского края (приказ №590-11-05 от 30.11.2020). Примерного положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

1.3. Целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных учреждений Минусинского района (далее МОУ), осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.

1.4. В Положении используются следующие понятия:

**Наставник** – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

**Наставляемый** – участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые профессиональные компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения реализуя профессиональные запросы.

**Куратор** – сотрудник МОУ или учреждения из числа социальных партнеров МОУ (школы, вузы, колледжи, учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за организацию системы (целевой модели) наставничества и реализацию персонализированных программ наставничества.

**Наставничество** – процесс сопровождения профессионального становления, развития и адаптации педагогического работника к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**Форма наставничества** – способ реализации системы (целевой модели) наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Персонализированная программа наставничества** – это программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.



**Метакомпетенции** — способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только использовать полученные извне знания и навыки;

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

**Региональная целевая модель** — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;

**Региональный центр наставничества** - структурное подразделение краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького»;

**Методическое объединение/совет наставников** - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательных организаций в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

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

1.5. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- принцип научности – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
  - принцип системности и стратегической целостности – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне МОУ;
  - принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации персонализированной программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
  - принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
  - принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
  - принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
  - принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
  - принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого персональной траектории развития; принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе (целевой модели) наставничества
- 1.6. Реализация целевой модели наставничества осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (проблеме) образовательной организации. Программы разрабатываются образовательной организацией при консультационной поддержке специалистов управления образования и МКУ ЦОДОУ.

## 2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Цель реализации модели наставничества: создание 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 Минусинского района

2.2. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, 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.

### **3. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К НАПРАВЛЕНИЯМ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

3.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

3.2. Целевая модель наставничества, включает следующие направления:

- наставничество обучающихся в общеобразовательных организациях;
- педагогическое наставничество;
- наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.

3.3. Наставничество обучающихся в общеобразовательных организациях.

3.3.1. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентичности, инфантильность, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, агрессивное поведение, буллинг, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные, в том числе адаптация детей – мигрантов;
- психоэмоциональные затруднения, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению обучающихся с особыми возможностями здоровья (ОВЗ);
- неприятие школьным коллективом обучающегося с ОВЗ, отсутствие позитивного опыта

общения со сверстниками.

3.3.2. Участники наставничества. Наставляемым в данном направлении является обучающийся общеобразовательной организации в возрасте 10-17(19) лет.

Куратором наставнических программ может выступать сотрудник организации, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Функции куратора в общеобразовательной организации могут выполняться заместителем директора по учебно-воспитательной работе, школьным психологом, педагогом-организатором, иным сотрудником организации.

Куратор осуществляет следующие действия:

- разрабатывает программу наставничества в организации;
- обеспечивает запуск программы наставничества;
- формирует базу наставляемых и оформляет запросы на программы наставничества (обучающихся, классных руководителей, школьного психолога, родителей и иных заинтересованных лиц);
- отбирает наставников для реализации программы наставничества;
- организует обучение наставников;
- формирует наставнические пары, организует работу наставнических пар;
- организует обратную связь и финальное мероприятие программы;
- определяет формат поощрения и критерии отбора лучших наставников, организует информационное сопровождение программы;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы.

Наставником является 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, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Функции наставника в общеобразовательной организации могут выполняться педагогом-организатором, школьным психологом, учителем, классным руководителем, педагогом, обучающимся. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

Наставник осуществляет следующие действия:

- наблюдает и/или диагностирует проблемы классного коллектива и отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, школьного психолога), формулирует запрос к куратору наставнических программ;
- координирует работу наставников — обучающихся;
- сопровождает наставляемого, наставника-обучающегося в ходе реализации программы (помогает в определении промежуточных целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение ситуации, повлекшей запрос на программу);
- проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником-обучающимся;
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставником может быть обучающийся школьник 6-11 классов, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший обучение по программам наставничества.

Наставник-обучающийся осуществляет следующие действия:

- является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;
- организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный-равному»;
- заполняет дневник наблюдений за ходом реализации наставнической программы, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

3.3.3. Возможные виды программ наставничества и формы их реализации. В ходе реализации программ наставничества с обучающимися возможны следующие формы взаимодействия:

- «Студент-ученик» — форма предполагает взаимодействие обучающегося общеобразовательной организации и учреждения среднего профессионального образования, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и



личностному наполнению. Студент-наставник может являться благодарным выпускником или иметь опыт участия в наставнической программе школы.

- «Работодатель-ученик» форма предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации, 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.
- «Ученик-ученик» — форма предполагает взаимодействие обучающихся одной общеобразовательной организации, при котором один из обучающихся 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.

Программы наставничества могут реализовываться на основании групповых и индивидуальных видов деятельности наставника и наставляемого(ых). Возможное содержание (виды деятельности) программ наставничества по форме взаимодействия «Ученик-ученик»:

- включение школьников в волонтерское сопровождение мероприятий, организация участия в добровольческих акциях;
- разработка и реализация социальных проектов для различных категорий благополучателей;
- организация профессиональных проб и профориентационной деятельности;
- организация ролевых игр/ситуаций («Наставник-обучающийся-наставляемый»);
- организация совместного решения кейса («Наставник-обучающийся-наставляемый»);
- организация совместного выполнения поручения («Наставник-обучающийся — наставляемый»).

3.3.4. Результатом успешной реализации программ наставничества может являться:

- решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном коллективе;
- решение проблем адаптации и социализации отдельных обучающихся (в том числе детей с ОВЗ);
- уменьшение процента обращений в школьную службу медиации и индивидуальных запросов к школьному психологу;
- рост процента обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных классах и/или у отдельных обучающихся;
- улучшение академических и конкурсных (олимпиадных) результатов по профилям обучения, количество участников олимпиад по профилям обучения, количество поступивших в ВУЗ (ССУЗ) по профилю;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

3.4. Педагогическое наставничество.

3.4.1. Педагогическое наставничество может повлиять на решение следующих проблем:

- возникающих у молодых специалистов/педагогов: трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентностей: коммуникативных (неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями обучающихся); методической (вести школьную документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать урок, удерживать дисциплину в классе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся); общих метапредметных компетентностей (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции); психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих);
- регионального и муниципального уровней: трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой нехватку педагогических кадров в образовательных организациях (выбытие молодые специалистов в первые 2 года работы); отсутствие

эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров.

#### 3.4.2. Участники педагогического наставничества.

Наставляемым в данном направлении является молодой специалист, педагогический работник (в том числе завуч, руководитель), имеющий необходимость в профессиональном развитии.

Функции куратора в образовательной организации могут выполняться заместителем директора по учебно-воспитательной работе, школьным психологом, педагогом-организатором, иным сотрудником организации.

Куратор выполняет следующие действия:

- организует педагогическое наставничество в образовательной организации;
- информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах программы наставничества;
- формирует базу наставляемых на основании запросов образовательных организаций;
- подбирает наставников и организует их обучение;
- формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп;
- определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников;
- организует информационное сопровождение реализации программ педагогического наставничества.

Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации из числа сотрудников организации.

Наставником в данном направлении является педагог, являющийся носителем ценностей наставничества, имеющий желание быть наставником, готовый инвестировать свое время в развитие другого человека.

Наставник, назначается приказом руководителя образовательной организации и выполняет следующие действия:

- выстраивает знакомство наставляемого с образовательной организацией, с требованиями к организации рабочего места, режимом труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий;
- связям по должности и трудовыми отношениями в организации, со спецификой контингента обучающихся и их родителей;
- наблюдает профессиональную деятельность наставляемого;
- оценивает путем наблюдения за его деятельностью наличный уровень профессиональных компетенций наставляемого;
- разрабатывает совместно с наставляемым индивидуальную программу наставничества, позволяющую осуществлять педагогическую поддержку и совершенствовать уровень освоения трудовых действий в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и требованиями образовательной организации;
- сопровождает наставляемого в программе (помогает в определении его целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение его профессиональной деятельности, вовлекает наставляемого в процесс рефлексии и развивает его навыки рефлексии, способствует развитию у наставляемого навыков самооценки и самоконтроля);
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

#### 3.4.3. Возможные варианты программ педагогического наставничества.

Реализация программ педагогического наставничества осуществляется внутри формы взаимодействия «Учитель-учитель». Вариации программ могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами взаимодействия могут быть:

- «Новичок-мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Взаимодействие организуется через интерактивные формы проведения занятий (учебная презентация, работа в малых группах, лекция с заранее запланированными ошибками), совместную разработку методических материалов и совместное проектирование семинаров, занятий;

- «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;
- «Физик-русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций;
- «Современный-опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями;
- «Опытный -неопытному», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету или направлению (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Программы педагогического наставничества могут реализовываться в групповой (до 4 человек для 1 наставника) и индивидуальной форме, а также в следующих форматах: конкурсы, курсы, творческие мастерские, стажировки, школы молодого учителя, семинары, вебинары, разработки методических пособий, летние интенсивы.

Период сопровождения специалиста/педагогического работника завершается: закреплением молодого специалиста в образовательной организации (или на новой должности) и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями; улучшением качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью; повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния, а также прохождением молодым специалистом аттестации на соответствие занимаемой должности.

3.4.4. В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых специалистов/педагогических работников в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Среди оцениваемых результатов молодых специалистов/педагогических работников:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

### 3.5. Наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.

3.5.1. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять на решение следующих проблем обучающегося в системе дополнительного образования детей:

- ограниченный ресурс индивидуальной работы с обучающимся, способствующей успешной самореализации в рамках общеобразовательных программ, не предполагающих индивидуальной работы;
- недостаточную информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- отсутствие системы сопровождения детско-взрослых проектов до «успешного стартапа»;
- проблемы адаптации в новых творческих и проектных коллективах: психологические, организационные и социальные, в том числе адаптация детей с ОВЗ;
- несформированность метапредметных компетентностей.

#### 3.5.2. Участники наставничества.

Наставляемым в данном направлении является обучающийся организации дополнительного образования детей в возрасте 10-17 лет, в том числе с особыми образовательными потребностями: увлеченный и мотивированный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке, социальной адаптации или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, погруженный в определенный продуктивный вид творческой деятельности.



Куратором наставнических программ может выступать сотрудник образовательной организации, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества, имеющий организаторские способности, стаж работы в коллективе не менее 3 лет. Наставниками могут быть обучающиеся организации дополнительного образования детей, обучающиеся профессиональной образовательной организации, желающие осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков, также представители сообщества выпускников образовательной организации, 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, обладающие большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Наставник должен обладать развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному.

3.5.3. В ходе реализации программ наставничества для обучающихся организаций дополнительного образования детей возможны следующие формы взаимодействия: «Ученик-ученик»; «Студент-ученик»; «Работодатель-ученик».

Форма «Ученик-ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся имеет более высокий уровень сформированности определенных умений и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации. Взаимодействие строится по модели взаимодействия «равный-равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый — креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Форма «Студент-ученик» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) организации дополнительного образования и обучающегося по программе среднего профессионального образования либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению. Эта форма взаимодействия может осуществляться как совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора проекта, а наставляемый(ые) на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Форма «Работодатель/профессионал-ученик» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) и представителя регионального предприятия (организации)/профессионала, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная, творческая) может происходить прикладное знакомство с профессией, рост мастерства наставляемого в определенном виде творческой деятельности. Возможные виды программ: программы, предусматривающие проектную деятельность, разработку и реализацию успешных стартапов, грантовую поддержку; программы, предусматривающие встречи, консультации, тренинговые мероприятия, формирующие самостоятельный выбор обучающимися векторов творческого и карьерного развития.

3.5.4. Результатом успешной реализации программы наставничества может являться:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой проектов и образовательных инициатив;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов, в том числе стартап-проектов;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

3.6. 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.

3.7. Выбор МОУ форм и видов наставничества осуществляется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся затруднений, запроса наставляемого, длительности встреч наставника и наставляемого, имеющихся кадровых ресурсов, а также выводов по результатам самоанализа сильных и слабых сторон процесса обеспечения профессионального становления, развития и адаптации педагогических работников. Формы наставничества могут применяться как в одном виде, так и в комплексе.

#### **4. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИОННО-ФИНАНСОВОЙ СТРУКТУРЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

##### **4.1. На муниципальном уровне**

4.1.1. Общее руководство внедрением Целевой модели наставничества осуществляет управление образования администрации Минусинского района:

- разрабатывает правовые акты по реализации целевой модели наставничества;
- осуществляет ресурсное обеспечение реализации мероприятий по внедрению целевой модели;

- утверждает муниципальный комплекс мер (дорожная карта) по реализации муниципальной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в муниципалитете (далее - дорожная карта);

- разрабатывает и утверждает целевые показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества (Приложение 1);

4.1.2. Координирует внедрение целевой модели наставничества, а также осуществляет организационное, методическое, экспертное и информационное обеспечение её внедрения муниципальный координатор, назначаемый приказом руководителя управления образования.

4.2. Образовательная организация разрабатывает и утверждает следующие документы:

- Положение о наставничестве в образовательной организации, которое включает:
  - описание форм 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;
  - форму 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 дорожную карту реализации системы наставничества в образовательной организации;
- программа(ы) наставничества.

4.3. Внедрение целевой модели наставничества осуществляется за счет средств краевого и местных бюджетов, а также средств образовательных организаций. Возможно использование ресурсов партнеров программ наставничества, предприятий — участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей.

## **5. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

5.1. Целевая модель наставничества в образовательных учреждениях реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

- администрацией образовательного 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 образовательного учреждения нормативных документов реализации Целевой модели наставничества;
- обучение наставников, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником 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 программы наставничества (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

#### 5.4. Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательном учреждении посредством реализации программы наставничества;
- сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

#### 5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

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

#### 5.6. Результативный этап:

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

## 6. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ МОНИТОРИНГА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

6.2. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает представление о ходе процесса наставничества, об изменениях во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), о динамике развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

6.3. 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.

6.4. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; процент реализации образовательных и культурных проектов.
- мониторинг влияния программы на всех участников, результатом которого является развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности наставляемых в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

6.5. Мониторинг наставнического сопровождения наставляемых может осуществляться разными способами:

- подготовка куратором наставнической деятельности и сторонним экспертом отзывов о результатах работы наставнической пары и реализации программы наставничества;
- качественные и количественные отчеты о реализации и инициации проектов сопровождения одаренных, высокомотивированных обучающихся, включающих наставническое сопровождение;
- предоставление муниципальному координатору отчета по внедрению целевой модели наставничества в образовательном учреждении куратор образовательной организации (форма в приложении 2)
- продукты совместной интеллектуальной деятельности наставников и наставляемых (индивидуальные карты, визуализированные траектории, маршруты, программы, личностно-ресурсные карты);
- дневники самонаблюдения наставников;
- портфолио наставников (результативность по направлениям, корреляция с содержанием карты/маршрута/программы/траектории);
- наличие методического кейса у наставника;
- динамика личностного и профессионального роста участников программы наставничества.

6.6. Каждые полгода куратор наставнической пары, наставник и наставляемый заполняют формализованный на уровне образовательной организации отчет о процессе прохождения наставничества, прогрессе наставляемого и работе наставника.

6.7. Результаты мониторинга анализируются муниципальным координатором, используются при составлении различных отчетов, учитываются при формировании стратегий развития наставничества.

6.8. Управление образования может организовывать промежуточный мониторинг реализации программ наставничества.

## Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

## Показатели региональных проектов:

- Региональный проект «Современная школа»: не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций Красноярского края вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества в 2024 году 70%
- Региональный проект «Учитель будущего»: не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в 2023 году 60%, в 2024 году 70%.
- Региональный проект «Успех каждого ребенка»: не менее чем 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлечены в различные формы наставничества в 2023 году 50%, в 2024 году 70%.

№ п/п	Целевой показатель	1 полугодие 2023 года	2 полугодие 2023 года	1 полугодие 2024 года	2 полугодие 2024 года
1	Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого к общему количеству обучающихся муниципальных общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, %	2	15	30	70
2	Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника к общему количеству обучающихся муниципальных общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, %	0,5	3	5	10
3	Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов муниципальных общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, %	40	50	65	70
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, (опрос) отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах	50	55	65	85



**Форма отчета по внедрению целевой модели наставничества  
в образовательном учреждении**

Наименование образовательного учреждения			
Куратор, ответственный за организацию работы с наставниками в ОУ (ФИО, должность, телефон для связи)			
Наличие нормативных документов, регламентирующих деятельность наставника в образовательном учреждении (положение об организации наставничества в ОУ, дорожная карта, приказ о назначении педагога-наставника и др.)			
Достижение целевых показателей по образовательному учреждению, при реализации модели наставничества			
Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого к общему количеству обучающихся, %			
Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника к общему количеству обучающихся, %			
Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, %			
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, (опрос) отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах			
Меры поддержки и стимулирования деятельности педагога-наставника в ОУ			
<b>Форма наставничества «Учитель – учитель»</b>			
Наставнические пары/группы			
Педагог – наставник (ФИО, должность, пед. стаж)	Педагог – наставляемый (ФИО, должность, пед. стаж)	Направления деятельности	Формы работы
<b>Форма наставничества «ученик – ученик»</b>			
Наставнические пары/группы			
Ученик – наставник (ФИО, класс)	Педагог – наставляемый (ФИО, класс)	Направления деятельности	Формы работы

Приложение 2 к приказу Управления образования администрации Минусинского района от 30.05.2023 № 142/1

**Дорожная карта внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях Минусинского района в 2023 - 2024 гг.**

№ п/п	Мероприятие	Форма представления результата	Сроки	Ответственные
<b>1. Нормативно - правовое регулирование развития системы наставничества на уровне муниципалитета/ОО</b>				
1.1	Определение ответственных лиц за внедрение и реализацию Региональной целевой модели наставничества на территории Минусинского района	Приказ УО	Апрель 2023	УО.
1.2	Разработка и утверждение муниципальной «Дорожной карты»	Наличие муниципальной Дорожной карты	Июнь 2023	УО, МКУ ЦОДОУ
1.3	Разработка/корректировка пакета локальных актов, методических рекомендаций реализации системы наставничества на уровне ОО/муниципалитета	Дорожные карты, локальные акты, методические рекомендации	Август 2023	Руководители ОО, ДО.
1.4	Разработка комплекса мер на муниципальном уровне, уровне ОО по стимулированию, сопровождению и поддержке педагогических работников в качестве наставников	Методические рекомендации, акты распорядительные акты	Август 2023, далее по мере необходимости	УО, Руководители ОО
<b>2. Создание информационно –коммуникативного пространства для развития наставничества</b>				
2.1	Утверждение единой информационной базы наставников педагогических работников	Приказ об утверждении формы базы наставников	Июнь 2023	УО, МКУ ЦОДОУ
2.2	Популяризация наставничества через информационные ресурсы в сети Интернет, в социальных сетях, официальных ресурсах организаций –участников МСН	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией.	На протяжении всего периода	Руководители ОО, ДО, кураторы ОО, УО

2.3	Создание, наполнение и обновление раздела «Наставничество» на сайтах общеобразовательных организаций и УО	Наличие на сайте раздела с содержанием	На протяжении всего периода	Руководители ОО, ДО, кураторы ОО, УО, МКУ ЦОДОУ.
2.4	Организация и проведение серии муниципальных семинаров по отдельным вопросам реализации муниципальной целевой модели наставничества	Обеспечение экспертно-консультационной поддержки участников программ наставничества	На протяжении всего периода по отдельному графику	УО, МКУ «ИМЦ».
2.5	Разработка и ведение реестра персонализированных программ наставничества педагогических работников	Реестр персонализированных программ	Октябрь 2023, обновление каждые полгода	УО, кураторы наставничества в ОО
2.6	Формирование профессиональных сообществ наставников	Сформирована система поддержки наставничества через профессиональные сообщества	В течение периода реализации	УО, МКУ «ЦОДОУ».
<b>3. Методическая, экспертно-консультационная, просветительская поддержка участников внедрения ЦМН</b>				
3.1	Проведение установочного семинара для координаторов/кураторов наставничества в ОО	Информационное письмо, рекомендации, размещение материалов на сайте УО	Август – сентябрь 2023	УО, МКУ ЦОДОУ,
3.2	Разработка программно-методических материалов на уровне ОО, необходимых для реализации ЦМН	Программно-методическое обеспечение	На протяжении всего периода	Руководители ОО, ДО, кураторы ОО, УО, МКУ ЦОДОУ
3.3	Проведение консультаций с наставниками	Консультирование	На протяжении всего периода, не менее двух раз за период реализации программы наставничества	УО, кураторы наставничества в ОО
3.4	Реализация курсовых мероприятий программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников	План-заказ курсовых мероприятий	По плану КИПК	Районный метод. кабинет МКУ ЦОДОУ
3.5	Участие в вебинарах, семинарах по вопросам организации наставничества в дистанционном и очном форматах	Информирование, план-график вебинаров	По плану	Районный метод. кабинет МКУ ЦОДОУ



#### 4. Выявление и распространение лучших практик наставничества

4.1	Формирование банка успешных практик наставничества	Ресурсы банка успешных практик	В течение периода реализации	Руководители ОО, методический отдел УО
4.2	Трансляция лучших практик наставничества на образовательных мероприятиях разного уровня	Комплекс тематических мероприятий	В течение периода реализации	Руководители ОО, УО, МКУ «ЦОДОУ»
4.3	Организация круглого стола «Наставничество – путь от цели к результату»	Сборник, представленных практик	Декабрь 2023	Методический отдел МКУ «ЦОДОУ», кураторы наставничества в ОО
4.4	Проведение мероприятий, приуроченных к Дню наставника (17 января)	Популяризация наставничества	Январь 2024	УО, методический отдел МКУ «ЦОДОУ»
4.5	Разработка положения и проведение конкурса «Педагогический альянс»	Выявление лучших педагогических практик	Май-июнь 2024	УО, методический отдел МКУ «ЦОДОУ»

#### 5. Мониторинг, контроль и оценка результатов внедрения Муниципальной системы наставничества

5.1	Разработка методики оценки эффективности системы наставничества на уровне ОО и муниципалитета	Методика оценки эффективности системы наставничества	До ноября 2023 года	УО администрации Минусинского района, МКУ «ЦОДОУ»
5.2	Мониторинг наличия локальных актов по развитию системы наставничества, повышения ее эффективности	Аналитическая справка	Один раз в полугодие	Муниципальный координатор
5.3	Организация персонализированного учета наставников и наставляемых	Данные о вовлеченности в наставничество	В течение периода реализации	Муниципальный координатор, кураторы наставничества в ОО
5.4	Проведение внутреннего мониторинга ОО по реализации и эффективности программ наставничества	Аналитические данные предоставляемые кураторами муниципальному координатору	Не реже двух раз в год, а также по запросу муниципального координатора	Руководители ОО, кураторы наставничества в ОО, муниципальный координатор.
5.5	Муниципальный мониторинг достижения региональных целевых показателей внедрения региональной системы наставничества	Аналитическая справка с адресными рекомендациями.	Ежегодно	УО, методический отдел МКУ «ЦОДОУ»