

**Отдел образования  
администрации Тюхтетского муниципального округа  
Красноярского края**

**Приказ**

07.10.2022 г.

с. Тюхтет

№ 88-3 о/д

**Об утверждении Положения о внедрении и развитии целевой модели наставничества**

В соответствии с Законом РФ «Об образовании» и Постановлением администрации Тюхтетского муниципального округа Красноярского края от 08.12.2020 года №04-п «О переименовании Отдела образования администрации Тюхтетского района Красноярского края и об утверждении Положения об отделе образования администрации Тюхтетского муниципального округа Красноярского края», с целью использования и внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о внедрении и развитии целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам на территории Тюхтетского муниципального округа Красноярского края согласно Приложения №1.

2. Утвердить Дорожную карту по внедрению и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам на территории Тюхтетского муниципального округа согласно Приложения №2.

3. Назначить муниципальным координатором по реализации целевой модели наставничества в Тюхтетском муниципальном округе методиста отдела образования Подземельную А.В.

4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования



Е.В. Студенова

**Положение о внедрении и развитии целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам на территории Тюхтетского муниципального округа Красноярского края**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о внедрении и развитии целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам на территории Тюхтетского муниципального округа (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. Нормативными основаниями для Положения являются:

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р;

Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);

Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»:

федеральный проект «Учитель будущего»;

федеральный проект «Современная школа»;

федеральный проект «Успех каждого ребенка»;

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

Распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2019 № 459-р;

Региональный проект Красноярского края «Успех каждого ребёнка», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края - председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;

Региональный проект Красноярского края «Современная школа», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края - председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;

Региональный проект Красноярского края «Учитель будущего», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края - председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018.

Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным

программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и сокращения:

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

куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организация из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества;

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;

молодой специалист — педагогический работник в возрасте до 35-ти лет, имеющий опыт работы до 3 лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;

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 наставничества наставляемый может быть определен термином «обучающийся»;

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. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы;

наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимодействий, взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

профессиональная ориентация - система последовательных, научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального самоопределения и построения индивидуальной образовательной и трудовой траектории человека в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями развития экономики;

профессиональное самоопределение - процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ ее реализации через согласование личностных и социально профессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненного самоопределения, то есть вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии;

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»;

форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

школьное сообщество (сообщество общеобразовательной организации) — сотрудники общеобразовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие данной организации и совместно действуют ради этой цели.

1.4. Целью внедрения целевой модели наставничества является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации всех обучающихся в возрасте от 10 лет системы общего и дополнительного образования, профессионального роста педагогических работников (далее педагог) разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в системе образования, проживающих на территории Тюхтетского муниципального округа.

1.5. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей образовательных организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

создание психологически комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

формирование открытого и инклюзивного сообщества внутри и вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.6. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам на территории Тюхтетского муниципального округа:

## **2. Общие требования к структуре управления целевой моделью наставничества**

2.1. В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества входят: министерство, региональный центр наставничества, органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации, осуществляющие реализацию программ наставничества, организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории Тюхтетского муниципального округа, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с образовательными организациями.

2.2. Министерство при внедрении Региональной целевой модели наставничества:

осуществляет координацию внедрения Региональной целевой модели;

обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению Региональной целевой модели;

координирует работу Регионального центра наставничества;

обеспечивает развитие материально-технической базы, в том числе наличие электронной платформы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;

реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших

выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и в труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

### 2.3. Региональный центр наставничества:

обеспечивает формирование баз данных наставников, кураторов, наставляемых и лучших практик наставничества;

содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик Красноярского края, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;

оказывает информационную и просветительскую поддержку участникам внедрения Региональной целевой модели;

разрабатывает предложения по совершенствованию процесса внедрения Региональной целевой модели;

содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

вносит предложения по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения Региональной целевой модели;

осуществляет мониторинг реализации программ наставничества в образовательных организациях на территории края;

обеспечивает реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;

организует обмен лучшими практиками наставничества между обучающимися.

### 2.4. Отдел образования администрации Тюхтетского муниципального округа:

разрабатывает дорожную карту внедрения и реализации целевой модели наставничества, доводит ее до сведения образовательных организаций на территории муниципального образования;

контролирует реализацию мероприятий по внедрению и реализации целевой модели наставничества;

обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам;

содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций муниципалитета, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

осуществляет мониторинг реализации и эффективности программ наставничества на территории муниципального образования.

### 2.5. Образовательные организации, осуществляющие внедрение целевой модели наставничества:

разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;

разрабатывают, апробируют и реализуют программы наставничества;

назначают куратора(ов) и наставников программ наставничества в образовательной организации;

обеспечивают обучение кураторов и наставников и контроль их деятельности;

обеспечивают условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

предоставляют инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществляют персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

обеспечивают внесение данных в региональную электронную платформу «Наставник»; проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества.

### **3. Общие требования к направлениям целевой модели наставничества**

3.1. В Тюхтетском муниципальном округе должна быть внедрена целевая модель наставничества, включающая следующие направления:

наставничество обучающихся в общеобразовательных организациях;

педагогическое наставничество;

наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.

3.2. Реализация системы наставничества с использованием электронной платформы «Наставник», которая включает базу данных наставляемых, наставников, лучших практик и программ наставничества.

3.3. 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 Регионального центра наставничества. Программы апробируются в образовательной организации, при условии успешной реализации, проходят сертификацию Региональным центром наставничества, после чего тиражируются посредством размещения на электронной платформе «Наставник».

Ежегодно Региональный центр наставничества предлагает образовательным организациям принять участие в конкурсе на право пилотирования программ наставничества.

3.4. Целевая модель наставничества строится на следующих принципах:

принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);

принцип системности (разработка и реализация программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);

принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);

принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);

принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);

принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (реализация программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому);

принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

3.5. Наставничество обучающихся в общеобразовательных организациях.

3.5.1. 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 идентификации, 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);  
непринятие школьным коллективом обучающегося с ОВЗ, отсутствие позитивного опыта общения со сверстниками.

### 3.5.2. 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.

### 3.5.3. Возможные виды программ наставничества и формы их реализации.

В ходе реализации программ наставничества с обучающимися возможны следующие формы взаимодействия:

«Студент-ученик» — форма предполагает взаимодействие обучающихся 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, а также коррекции образовательной траектории. 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»).

3.5.4. 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.

3.6. Педагогическое наставничество.

3.6.1. Педагогическое наставничество может повлиять:

на решение следующих проблем 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);

на решение проблем регионального и муниципального уровней:

трудоустройство 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.

3.6.2. Участники педагогического наставничества.

Наставляемым в данном направлении является молодой специалист, педагогический работник, имеющий необходимость в профессиональном развитии.

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

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 со стажем работы от 3-х лет, являющийся носителем ценностей наставничества, имеющий желание быть наставником, готовый инвестировать свое время в развитие другого человека, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Наставник 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;

оформляет профиль наставляемого молодого специалиста, оценивает путем наблюдения за его деятельностью наличный уровень профессиональных компетенций наставляемого, фиксирует его в профиле;

разрабатывает на основании профиля 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.

Наставник назначается приказом руководителя образовательной организации.

### 3.6.3. 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 предметник-неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

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 молодого специалиста/педагогического работника завершается его закреплением в образовательной организации 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.

3.6.4. 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.

3.7. Наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.

3.7.1. 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.

3.7.2. 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 Региональной целевой модели, 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.

3.7.3. Программы наставничества для обучающихся организаций дополнительного образования детей.

В ходе реализации программ наставничества с обучающимися 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.

3.7.4. 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.

#### **4. Общие требования к организационно-финансовой структуре целевой модели наставничества**

4.1. Внедрение целевой модели наставничества требует разработки ряда документов и распорядительных актов.

4.1.1. Образовательная организация разрабатывает и утверждает следующие документы:

Положение о наставничестве в образовательной организации;

дорожную карту реализации системы наставничества в образовательной организации; программа(ы) наставничества.

Положение о наставничестве является организационной основой для реализации системы наставничества в образовательной организации.

Положение о наставничестве включает в себя:

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;

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.

4.2. 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 — филантропов.

## **5. Общие требования к кадровому обеспечению целевой модели наставничества**

5.1. Кадровое обеспечение реализации целевой модели наставничества направлено на решение следующих задач:

реализация программ наставничества в образовательных организациях;

разработка дополнительных профессиональных программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками;

вовлечение представителей общественно-деловых объединений, работодателей, благодарных выпускников в реализацию программ наставничества.

5.2. Региональный центр наставничества разрабатывает профессиональные дополнительные образовательные программы по направлению «Наставничество».

5.3. Для организации внедрения целевой модели наставничества в Тюхтетском муниципальном округе специалисты отдела образования, которые координируют деятельность по направлению «Наставничество», должны пройти соответствующую подготовку (повышение квалификации) по организации внедрения системы наставничества.

Для реализации программ наставничества в образовательных организациях кураторы и наставники должны пройти подготовку по программам повышения квалификации в Региональном центре наставничества.

Наставники из числа обучающихся и наставники, не являющиеся педагогическими работниками, должны быть подготовлены к выполнению своих функций через краткосрочное обучение в рамках программы наставничества, которое организует куратор программы с привлечением внешних экспертов, в том числе из Регионального центра наставничества.

5.4. В целях оплаты труда кураторов, наставников в Положения об оплате труда образовательной организации должны быть внесены показатели и индикаторы для выплат стимулирующего характера.

5.5. Кроме материальных форм поощрения необходимо применять нематериальные (моральные) формы мотивации наставников (кураторов):

награждение наставников почетными грамотами, нагрудными знаками и т.п.;

размещение информации о лучших наставниках на сайте образовательной организации, организации (предприятия); предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;

рекомендации при трудоустройстве;

образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник;

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

## **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. Для сбора, обработки и хранения статистической информации в процессе мониторинга используется электронная платформа. Оператором электронной платформы является Региональный центр наставничества.

6.4. Мониторинг результатов внедрения целевой модели наставничества реализуется по двум направлениям:

- мониторинг достижения показателей региональных проектов, целью мониторинга является выявление соответствия между заданными показателями региональных проектов и реальным положением дел в системе наставничества края. Результатом является оценка достижения показателей внедрения системы наставничества в крае в разрезе показателей региональных проектов «Молодые профессионалы», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего». Мониторинг осуществляется муниципальным органом управления образованием Красноярского края.

- мониторинг эффективности реализации программы наставничества, целями данного направления мониторинга является оценка:

качества реализуемой программы наставничества;

эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;

личностного и профессионального роста участников программы наставничества;

развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

динамики образовательных результатов с учетом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Мониторинг осуществляется образовательной организацией, реализующей программу наставничества.

6.5. Результаты мониторинга направляются в региональный проектный офис, Правительство Красноярского края, Министерство Просвещения Российской Федерации, используются при составлении различных отчетов, учитываются при формировании стратегий развития наставничества в Красноярском крае.

**Дорожная карта  
по внедрению и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную  
деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам на территории  
Тюхтетского муниципального округа**

№ п/п	Наименование мероприятия	Итоговый результат	Период	Ответственные
<b>1.</b>	<b>Нормативно – правовой аспект</b>			
1.1	Разработка Положения по внедрению и развитию целевой модели наставничества в образовательных организациях (общеобразовательные, дополнительного образования) на территории округа	Положение по внедрению и развитию целевой модели наставничества в образовательных организациях на территории округа	Октябрь 2022	Отдел образования
1.2	Разработка дорожной карты внедрения и реализации целевой модели наставничества на территории округа	Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества	Октябрь 2022	Отдел образования
1.3	Разработка пакета локально – нормативных правовых актов по реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях	Локально – нормативные правовые акты: Приказ о внедрении системы наставничества; Дорожная карта реализации системы наставничества; Положение о системе наставничества; Программа целевой модели наставничества; Приказ о назначении куратора, ответственного за внедрение системы	Октябрь – ноябрь 2022	Руководители и кураторы образовательных организаций

		<p>наставничества в образовательной организации;</p> <p>Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар;</p> <p>Дополнительное соглашения к трудовому договору;</p> <p>Согласие работника на дополнительную работу за дополнительную плату;</p> <p>Согласие работника на закрепление за ним наставника;</p> <p>Согласие родителей (законных представителей) на участие ребёнка в программе наставничества.</p>		
1.4	Внесение дополнений/ изменений в Положение о системе оплаты труда в образовательных организациях в части стимулирования и поддержки педагогических работников, реализующих программы наставничества по направлениям в качестве наставников	Изменения в локальные акты образовательных организаций	Октябрь 2022	Руководители образовательных организаций
<b>2.</b>	<b>Информационное, организационное, методическое, консультационное сопровождение</b>			
2.1	Консультирование по вопросам реализации Дорожной карты по внедрению и реализации целевой модели наставничества на территории округа	Консультационная поддержка	На регулярной основе (по запросу)	Региональный центр наставничества (РЦН), муниципальный координатор
2.2	Систематическое обновление информации на сайтах образовательных организаций о развитии целевой модели наставничества в образовательных организациях	Наличие на сайтах образовательных организаций раздела с содержательным наполнением о развитии	Ежемесячно	Руководители и кураторы образовательных организаций

		целевой модели наставничества в образовательных организациях		
2.3	Разработка инструмента оценки эффективности внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях округа	Инструмент оценки эффективности внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях округа	До 01.09.2023	Руководители и кураторы образовательных организаций
<b>3.</b>	<b>Внедрение и реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях</b>			
3.1	Создание условий для реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях	Нормативное правовое обеспечение, организационно-методическое обеспечение, материально-техническое обеспечение	Октябрь – декабрь 2022	Руководители образовательных организаций
3.2	Прохождение подготовки по программам повышения квалификации по организации внедрения и реализации системы наставничества в образовательных организациях (муниципальный координатор, кураторы и наставники образовательных организаций)	Курсы повышения квалификации	Октябрь – декабрь 2022	Руководители, кураторы и наставники образовательных организаций, муниципальный координатор
3.3	Прохождение краткосрочного обучения в рамках программы наставничества, организованное куратором программы (наставники из числа обучающихся и наставники, не являющиеся педагогическими работниками образовательных организаций)	Краткосрочное обучение	Ноябрь – декабрь 2022	Руководители и кураторы образовательных организаций
3.4	Проведение установочного семинара куратором МБОУ «Тюхтетская средняя школа № 1», прошедшим подготовку по программе повышения квалификации «Наставничество и техники работы наставника»	Установочный семинар	Ноябрь 2022	Куратор МБОУ «ТСШ №1», муниципальный координатор,
3.5	Формирование базы персонализированных программ по реализации целевой модели наставничества в	Наличие базы программ наставничества	В ходе реализации системы	Руководители и кураторы

	образовательных организациях округа		наставничества	образовательных организаций
3.6	Формирование базы наставников и наставляемых	База наставников и наставляемых	В ходе реализации системы наставничества	Руководители образовательных организаций, координатор от муниципалитета
3.7	Организация работы наставнических пар или групп в образовательных организациях округа	Наличие персонализированных программ для наставнических пар или групп	В ходе реализации системы наставничества	Руководители и кураторы образовательных организаций
3.8	Разработка методических материалов на уровне образовательной организации, необходимых для реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях	Методические материалы (пособия, статьи и т.д.)	Ноябрь– декабрь 2022	Руководители и кураторы образовательных организаций
<b>4.</b>	<b>Тиражирование лучших наставнических практик на территории Красноярского края</b>			
4.1	Формирование базы успешных практик наставничества в образовательных организациях на муниципальном и региональном уровнях	Муниципальные и региональная база успешных практик	В ходе реализации системы наставничества	РЦН, руководители образовательных организаций, координаторы от муниципалитета
<b>5.</b>	<b>Мониторинг реализации программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях</b>			
5.1	Мониторинг сайтов образовательных организаций на наличие локально – нормативных правовых актов по внедрению и реализации/развитию целевой модели наставничества в образовательных организациях	Мониторинг сайтов образовательных организаций	Ежеквартально	Муниципальный координатор
5.2	Мониторинг реализации и эффективности программ наставничества на уровне образовательной организации	Аналитическая справка	Ежегодно, до 01 июня	Кураторы образовательных организаций
5.3	Сбор и анализ данных для регионального, федерального мониторинга реализации целевой модели	Аналитика данных для регионального, федерального	Ежегодно, до 01 июня	Координатор от муниципалитета

	наставничества в образовательных организациях	мониторинга		
5.4	Разработка рекомендаций по результатам мониторинга реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях и принятие управленческих решений	Рекомендации по результатам мониторинга (аналитические справки, методические разработки)	Ежегодно, июнь – июль	Координатор от муниципалитета
<b>6.</b>	<b>Контроль по внедрению и реализации системы наставничества в образовательных организациях на уровне муниципального образования</b>			
6.1	На уровне образовательных организаций: - контроль за внедрением и реализацией целевой модели наставничества в образовательных организациях; - контроль за реализацией персонализированных программ наставничества в образовательных организациях; - мониторинг реализации персонализированных программ наставничества в образовательных организациях.	Материалы для аналитической справки по региону	Декабрь 2022 – май 2023	Руководители образовательных организаций, координатор от муниципалитета
6.2	На уровне муниципалитета: - контроль исполнения дорожной карты по внедрению и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях муниципалитета; - сбор и анализ данных для регионального, федерального мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества в образовательных организациях муниципалитета	Предоставление отчетных материалов в Министерство образования Красноярского края, РЦН	В отчетный период	Координатор от муниципалитета