

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ МОТЫГИНСКОГО РАЙОНА»

П Р И К А З

30.04. 2021

п.г.т Мотыгино

№ 66-17

Об утверждении Целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам на территории Мотыгинского района.

В целях реализации и достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Утвердить Целевую модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам на территории Мотыгинского района согласно приложению.

2. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника по образовательной политике МКУ «Управление образования Мотыгинского района» И.С. Кумец.

Начальник МКУ  
«Управление образования  
Мотыгинского района»

*С. Миселева*

С.С. Лысенко

Приложение  
УТВЕРЖДЕНА  
Приказом МКУ «Управление  
образования Мотыгинского  
района»  
от 30.04.2021 № 66-17

Целевая модель наставничества для организаций,  
осуществляющих образовательную деятельность по общеобразова-  
тельным, дополнительным общеобразовательным программам  
на территории Мотыгинского района.

## 1. Общие положения

1.1. Муниципальная целевая модель наставничества (далее - Целевая модель наставничества, ЦМН) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.2. Нормативными основаниями для внедрения муниципальной целевой модели наставничества являются:

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 РФ 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;

приказ министерства образования Красноярского края о внедрении Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края № 590-11-05 от 30 ноября 2020.

1.3. В настоящем документе 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, и т.д.);

куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, 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 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;

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

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

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

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 - педагогов) разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в системе образования, проживающих на территории района.

1.5. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

достижение и улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам (далее - образовательные организации) 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. Структура Целевой модели наставничества включает:

общие требования к внедрению направлений наставничества в образовательных организациях района;

общие требования к структуре управления муниципальной системой наставничества;

общие требования к кадровому обеспечению муниципальной системы наставничества;

общие требования к организации мониторинга реализации муниципальной системы наставничества.

1.7. Внедрение Целевой модели наставничества осуществляется МКУ «Управление образования Мотыгинского района» и образовательными организациями в целях достижения следующих результатов региональных проектов:

Проект	Результат	2020	2021	2022	2023	2024
Проект «Современная школа»	Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций района вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества к 2024 году	10%	20%	35%	50%	70%
Проект «Учитель будущего»	Не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы	5%	20%	50%	60%	70%
Проект «Успех каждого ребенка»	Не менее чем 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлечены в различные формы наставничества	10%	20%	35%	50%	70%

2. Общие требования к внедрению направлений наставничества в образовательных организациях района.

2.1. В каждом образовательном учреждении должна быть внедрена система наставничества, в соответствии с целесообразностью и условиями

образовательного процесса в образовательном учреждении, включающая следующие направления:

наставничество обучающихся в общеобразовательной организации;

педагогическое наставничество;

наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.

2.2. Реализация Целевой модели наставничества осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (потребности, проблеме) образовательной организации.

Программы разрабатываются образовательной организацией при консультационной поддержке муниципального куратора, 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.

2.4. Система 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 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. Наставничество обучающихся в общеобразовательных организациях.

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;

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;

психо - эмоциональные 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.

### 3.2. Участники наставничества.

Куратор, наставнических программ. Функции куратора в образовательной организации могут выполняться сотрудником организации, прошедшим соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества. Куратор осуществляет следующие действия:

разрабатывает программу наставничества в организации в соответствии с запросом обучающихся, классных руководителей, школьного психолога, родителей и иных заинтересованных лиц;

формирует базу наставляемых;

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.

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, прошедший соответствующую подготовку (повыше-

ние квалификации) по программам наставничества. Функции наставника в образовательной 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/или отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, школьного психолога);

координирует работу наставляемых - обучающихся;

сопровождает наставляемого 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);

оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставник - обучающийся - школьник 6-11 класса, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший обучение (краткосрочное 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.

Наставляемый – обучающийся общеобразовательной организации в возрасте 10-18 лет.

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 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.



«Ученик-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной 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, лишённое, 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;

- организация совместного решения кейса;

- организация совместного выполнения поручения;

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.

3.5. Наставничество может быть реализовано в рамках Всероссийского проекта по ранней профессиональной ориентации учащихся 6 - 11-х классов общеобразовательных организаций «Билет в будущее».

Реализация проекта «Билет в будущее» может повлиять на решение таких проблем как отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации обучающегося;

Результатом успешной реализации наставничества в проекте «Билет в будущее» может являться:

повышение активности и ответственности родителей (законных представителей) в формировании навыка осознанного выбора у учащегося, формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации у учащегося.

#### **4. Педагогическое наставничество.**

4.1. Педагогическое наставничество может повлиять: на решение следующих проблем молодых (вновь пришедших) специалистов:

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 муниципального уровня: трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой нехватку педагогических кадров в образовательных организациях (выбытие молодые специалисты в первые 2 года работы);

отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров.

#### **4.2. Участники педагогического наставничества.**

Наставляемый - молодой (вновь пришедший) специалист в возрасте до 35-ти лет, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, педагогический работник.

Куратор, выполняющий следующие действия:

организует педагогическое наставничество в 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.

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

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.

#### 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 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 следующих форматах: в групповой (до 4 человек для 1 наставника), индивидуальной форме, конкурсов, курсов, творческих мастерских, стажировки, школы молодого учителя, семинаров, вебинаров, разработки методических пособий, интенсивах.

Период сопровождения молодого специалиста 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.

4.5. В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых (вновь пришедших) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Среди оцениваемых результатов молодых специалистов: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение его 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 наставляемых классах (группах);

рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами.

## **5. Наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.**

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

недостаточную информированность обучающихся о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей в выбранном направлении деятельности/творчества;

низкий уровень сформированности, осознанности и осмысления полученного опыта в выбранном направлении творчества/виде деятельности, целеполагания в вопросах личностного развития, достижения собственных целей, индивидуальной самостоятельной работы;

недостаточный ресурс индивидуальной работы с обучающимся, способствующий «усиливать сильное» и успешной самореализации в рамках выбранного направления (предметности, творчества).

### 5.2. Участники наставничества.

Наставляемый - обучающийся организации дополнительного образования детей в возрасте 10-18 лет, в том числе с особыми образовательными потребностями, погруженный в определенный продуктивный вид творческой деятельности, мотивированный на получение и достижение высоких результатов.

Куратор наставнических программ, имеющий организаторские способности, стаж работы в коллективе не менее 3 лет, первую или высшую квалификационную категорию, повышение квалификации по программам наставничества.

Наставниками выступают педагоги дополнительного образования и иные педагогические работники образовательной организации дополнительного образования, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества, обладающие большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией в предметности дополнительной общеразвивающей программы, высокой степенью мотивации в продвижении обучающихся. Наставник обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному.

### 5.3. Программы наставничества для обучающихся организаций дополнительного образования детей.

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

«Педагог - ученик», предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) организации дополнительного образования и педагога дополнительного образования, или иного педагогического работника, при которой педагог активизирует личностный потенциал обучающегося, организует рефлекссию и осмысление полученного опыта и достижений в выбранном направлении деятельности и творчества, помогает ему формировать личные цели, следующие шаги развития на основе полученного опыта, формировать индивидуальные траектории развития. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого наставник включает обучающегося в реальные практики, соответствующие предметности программы, направлению творчества (инженерные, исследовательские, культурные и гражданские практики и т.д.).

Рекомендуемые виды и направления деятельности наставнических программ, обеспечивающих наставляемым необходимый результат и позитивный опыт:

- индивидуальное сопровождение, встречи, консультации, тренинговые мероприятия, формирующие самостоятельный выбор обучающимся векторов творческого и карьерного развития;

- совместная проектная деятельность, предполагающая реализацию успешных стартапов и проектов

5.4. Результатом успешной реализации программы наставничества может являться:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации;

- формирование индивидуальных образовательных траекторий обучающихся;

- включение обучающихся в реальные практики продуктивной творческой деятельности (инженерные, исследовательские, культурные и гражданские практики и т.д.).

## **6. Общие требования к структуре управления системой наставничества.**

6.1. В структуру управления процессом внедрения и реализации Целевой модели наставничества входят: МКУ «Управление образования Мотыгинского района»; общеобразовательные организации, организации дополнительного образования, осуществляющие реализацию программ наставничества.

6.2. МКУ «Управление образования Мотыгинского района», обеспечивающее внедрение Целевой модели наставничества на территории района:

- 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 региональной, муниципальной целевой модели наставничества;

- 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.

6.3. Образовательные организации, осуществляющие внедрение Целевой модели наставничества:

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения региональной, муниципальной Целевой модели наставничества в образовательной организации;

- 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.

## 7. Общие требования (предложения) к организационно-финансовой структуре системы наставничества

7.1. Организационно-финансовые механизмы Целевой модели наставничества направлены на ресурсное обеспечение внедрения и функционирования системы наставничества в районе и популяризацию роли наставника среди образовательных организаций на общественном, муниципальном, региональном уровнях.

Реализация Целевой модели наставничества включает проведение следующих мероприятий:

содействие и организация участия образовательных организаций района в краевых мероприятиях;

создание и систематическое информационное обновление интернет-ресурсов, связанных с наставничеством в районе, регионе и РФ;

участие в краевых семинарах по обсуждению идей развития системы наставничества, в том числе лучших практик наставничества в образовательных организациях муниципалитетах в том числе, среди обучающихся;

обеспечение информационной поддержки и популяризация наставничества в СМИ.

7.2. Внедрение Целевой модели наставничества требует разработки ряда документов и распорядительных актов на уровне муниципалитета.

7.2.1. МКУ «Управление образования Мотыгинского района» утверждает дорожную карту внедрения Целевой модели наставничества; муниципальную Целевую модель наставничества; сроки внедрения Целевой модели наставничества; сроки проведения мониторинга эффективности программ; назначение ответственного должностного лица за внедрение целевой модели наставничества на уровне муниципалитета; перечень образовательных организаций, принимающих участие в Целевой модели наставничества; планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества.

7.2.2. Образовательная организация разрабатывает и утверждает следующие документы:

Положение о наставничестве в образовательной организации; дорожную карту внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации; программа(ы) наставничества; Положение о наставничестве. 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;
- 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.

7.3. Внедрение Целевой модели наставничества в районе осуществляется за счет средств муниципального бюджета, а также средств образовательных организаций. Возможно использование ресурсов коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей - филантропов.

## 8. Общие требования (предложения) к кадровому обеспечению системы наставничества.

8.1. Кадровое обеспечение реализации Целевой модели наставничества направлено на решение следующих задач:

- а) реализация программ наставничества в образовательных организациях;
- б) 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;
- в) вовлечение представителей общественно-деловых объединений, работодателей, благодарных выпускников в реализацию программ наставничества.



8.2. Для организации внедрения Целевой модели наставничества в районе специалисты МКУ «Управление образования Мотыгинского района», которые координируют деятельность по направлению «Наставничество», должны пройти соответствующую подготовку (повышение квалификации) по организации внедрения системы наставничества.

8.3. 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.

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

8.5. 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.

## 9. Общие требования (предложения) к организации мониторинга реализации системы наставничества

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

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

9.3. Мониторинг результатов внедрения Целевой модели наставничества реализуется по двум направлениям:

- мониторинг достижения показателей региональных проектов;
- мониторинг эффективности реализации программы наставничества.

9.4. Мониторинг достижения результатов региональных проектов.

Цель данного мониторинга: выявить соответствие между заданными показателями региональных проектов и реальным положением дел в системе наставничества муниципалитета. Результатом является оценка достижения показателей внедрения муниципальной целевой модели наставничества в разрезе показателей региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего».

Мониторинг осуществляет МКУ «Управление образования Мотыгинского района».

9.5. 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, реализующий программу наставничества.

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