

Приложение 1.
к приказу начальника
управления образования
администрации Киренского
муниципального района
№ 179 от «25» мая 2021 г.

**Управление образования
администрации Киренского муниципального района**

**Муниципальная целевая модель наставничества для
организаций, осуществляющих образовательную деятельность по
общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным
программам и программам дошкольного образования в Киренском
районе**

Киренск, 2021

1. Актуальность внедрения муниципальной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам дошкольного образования в Киренском районе.....	3
2. Используемый понятийный аппарат.....	4
3. Управление процессом внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Киренского района..	5
3.1. Примерный комплект документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества в Киренском районе.....	5
3.2. Организация внедрения Целевой модели наставничества в районе....	6
4. Приоритетные формы наставничества.....	7
4.1. Форма наставничества «ученик — ученик»	8
4.2. Форма наставничества «учитель — учитель».....	9
4.3. Форма наставничества «учитель — ученик».....	11
5. Целевые показатели муниципальной системы наставничества и система мониторинга их достижения.....	15
5.1. Основные целевые показатели эффективности внедрения муниципальной целевой модели наставничества Киренского района	15
5.2. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.....	16
5.3. Способы мониторинга наставнической деятельности.....	16

1.Актуальность внедрения муниципальной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам дошкольного образования в Киренском районе

Настоящая муниципальная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам дошкольного образования в Киренском районе разработана в целях достижения сквозных результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы, «Успех каждого ребенка» и «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

Целью внедрения Целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимом для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Киренского района.

В настоящее время в системе образования района обеспечены стартовые условия для системного внедрения Целевой модели наставничества: реализуются отдельные образовательные мероприятия, проекты для наставников, активно развиваются разные формы наставничества.

Целевая модель наставничества систематизирует накопленный в районе опыт, определяет этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих **эти этапы**, способствует:

- улучшению показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным и дополнительным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- Подготовке обучающегося к самостоятельной, осознанной и социальной, деятельности в современном мире;
- Раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;
- Созданию психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Обмену профессиональным опытом наставников образовательных организаций района;

2. Используемый понятийный аппарат

Благодарный выпускник — выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов).

Групповое наставничество — наставник (группа наставников) работает с двух и более наставляемыми в рамках реализации одного проекта (программы).

Краткосрочное наставничество — опытный специалист в своей деятельности по заранее определенному графику консультирует наставляемого для постановки целей и достижения краткосрочных результатов.

Куратор — сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенция — компетенция, входящая в структуру большинства деятельностей субъекта, позволяющая субъекту самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только манипулировать полученными из вне знаниями и навыками.

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

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 успешной опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставничество — неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Программа наставничества — нормативный документ, разрабатываемый и утверждаемый на уровне образовательной организации, представляющий собой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа наставничества включает следующие основные

характеристики: актуальность, цель, задачи, содержание, целевая аудитория, сроки реализации программы, избираемая форма и вид наставничества, принципы подбора наставников (требования к наставнику), план работы, ожидаемые результаты и способы их измерения, организационно-педагогические условия наставничества в образовательной организации.

Ситуационное наставничество — индивидуальное наставничество, осуществляемое по запросу наставляемого, которому требуются разъяснения, рекомендации, указания со стороны наставника.

Сопровождение — техника наставничества, при которой наставник берет на себя обязательства по предоставлению обучаемому помощи в том, числе участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения.

Тьютор программы наставничества — специалист в области педагогики и/или психологии, который передает свои знания и навыки будущему наставнику, используя гибкие педагогические методы (практикумы, тренинги, решение игровых ситуаций).

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.

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

3. Управление процессом внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Киренского района

3.1. Примерный комплект документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества в Киренском районе

Процесс реализации Целевой модели наставничества в Киренском районе осуществляется в соответствии с существующими актами,

Правовые акты:

- Конституция Российской Федерации;
- Конвенция о правах ребенка;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 20 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;

-методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145);

- Региональная целевая модель наставничества, утвержденная распоряжением министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 г. № 982-мр.

Локальные акты:

- устав, правила внутреннего распорядка, программа развития образовательной организации.

3.2. Организация внедрения Целевой модели наставничества в районе

На муниципальном уровне:

Общим руководством и координацией внедрения муниципальной Целевой модели наставничества на муниципальном уровне занимается Управление образования администрации Киренского муниципального района.

МКУ «Центр развития образования» назначается ответственным органом, осуществляющий управленческие действия по внедрению Целевой модели наставничества на территории Киренского района.

На уровне образовательных организаций:

К функциям образовательных организаций, внедряющих Целевую модель наставничества, относятся:

- разработка и реализация дорожной карт внедрения Целевой модели;
- реализация программ наставничества;
- определение куратора внедрения Целевой модели в образовательных организациях;
- материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, специалистов, педагогов, которые участвуют в программах наставничества;
- проведение внутреннего аудита, мониторинга эффективности реализуемых программ сотрудничества;
- формирование баз данных программ наставничества и описание лучших практик;
- обеспечение повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, принимающих участие в реализации Целевой модели, через курсы повышения квалификации и/или программы переподготовки.

Общим руководством и координацией внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации занимается руководитель, который своим решением назначает куратора. Рекомендуются куратором внедрения Целевой модели наставничества назначить заместителя руководителя образовательной организации.

Куратор внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации формирует базу наставников и наставляемых, организует обучение

наставников, контролирует проведение программ наставничества, организует оценку вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества и мониторинг внедрения Целевой модели в образовательной организации.

Для внедрения Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации допустимо использование ресурсов других образовательных организаций, предприятий, организаций, иных юридических и физических лиц.

Обязательным условием является издание распорядительного акта образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, который должен включать: основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации (перечень нормативных правовых актов федерального и регионального уровней); сроки внедрения Целевой модели; перечень лиц, ответственных за реализацию программ наставничества и др.

Для последовательной работы в рамках внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации должна быть разработана и утверждена дорожная карта, включающая сроки реализации этапов программ наставничества, мероприятия по информированию педагогов, родителей о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества.

Основными типами наставничества для образовательных организаций являются: ситуационное наставничество, краткосрочное и групповое наставничество.

С целью эффективного внедрения Целевой модели наставничества в образовательный процесс организации необходимо продумать систему мер по мотивации наставников. В процессе реализации наставник приобретает:

- опыт наставнической деятельности, повышение собственного статуса;
- возможность развития дополнительных метакомпетенций;
- развитие социальных (отношения, поведение, коммуникации), когнитивных (понимание, знание, целеполагание, планирование, ответственность), функциональных (психомоторные и прикладные) компетенций;
- взаимодействие с консультантами;
- пополнение своего портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, трудоустройства;
- возможность участия в конкурсах, проектах по соответствующим направлениям.

На уровне образовательной организации куратором должен быть сформирован реестр наставников и наставляемых.

4. Приоритетные формы наставничества

Внедрение форм наставничества предполагает решение поставленных задач в рамках единой методологии наставничества с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников системы: наставляемого, наставника.

Целевая модель наставничества для организаций Киренского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и дошкольным образовательным программам включает следующие приоритетные формы наставничества:

- «ученик — ученик»;
- «учитель — учитель»;
- «учитель — ученик»;

Ниже по каждой форме представлены цели и задачи, которые возможно выполнить в рамках конкретной образовательной организации при выборе данной формы; портреты участников, которые помогут куратору и организаторам осуществить классификацию наставников и наставляемых по проблемам и задачам; направления деятельности и мотивация наставников в рамках программы наставничества; ожидаемые результаты на уровне образовательной организации.

4.1. Форма наставничества «ученик — ученик»

Форма наставничества «ученик — ученик» 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 оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Цель реализации формы наставничества «ученик — ученик» — разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества «ученик — ученик»:

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

Участники пары «наставник — наставляемый»

Наставником класса (академической группы) может быть назначен активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и конкурсов локального, муниципального, областного уровней, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, общественная деятельность, участник детско-юношеских объединений или

организаций).

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик — ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Опыт образовательных организаций показывает, что основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий — неуспевающий» (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);

- взаимодействие «лидер — пассивный» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

- взаимодействие «равный — равному» (обмен навыками, например в случае, если наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным);

- совместная работа над проектом (взаимная поддержка). Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации)

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

Направления работы наставника:

- изучение социального паспорта класса (группы) при наличии;

- помощь в адаптации и сплочение класса (группы);

- проведение часов наставника;

- внеурочная деятельность;

- учебная деятельность.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации, лояльность обучающихся к образовательной организации; повышение мотивации как наставника, так и наставляемого к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию отдельных компетенций (под индивидуальные потребности личности).

4.2. Форма наставничества «учитель — учитель»

Форма наставничества «учитель — учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с оптимальным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель реализации формы наставничества «учитель — учитель» - сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Отчасти система наставничества решает проблему старения персонала, поскольку делает процесс вливания в профессию менее болезненным и менее длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии.

Задачи взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы «учитель — учитель»:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

Участники пары «наставник — наставляемый»:

Наставником может быть назначен опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и утверждается на педагогическом совете согласуется с заместителем директора по учебно—воспитательной работе.

Наставляемые: молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет); учителя, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности; учителя, не имеющие педагогического образования; учителя-стажисты, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию; педагог с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (разрабатывается анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью). Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

- разработка совместно с начинающим специалистом плана

профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам;

- контроль реализации плана работы наставляемого;
- сопровождение, индивидуальные консультации;
- оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и пр.);
- психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; повышение удельного веса педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях; развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога; получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации в образовательной организации.

4.3. Форма наставничества «учитель — ученик»

Форма наставничества «учитель — ученик» предполагает взаимодействие учителя (педагога) образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся; обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья; подростки группы риска).

Форма наставничества «учитель — высокомотивированный ученик»:

Цель реализации формы наставничества «учитель — ученик» — раскрытие потенциала личности наставляемого.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы «учитель — высокомотивированный ученик»:

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной деятельности в современном мире;
- улучшение показателей эффективности образовательной организации.

Участники пары «наставник — наставляемый»

Наставник (тьютор):

- учитель, занимающий позицию/роль тьютора;
- учитель, занимающий должность тьютора (педагогическая профессия,

предназначение которой — помочь человеку создать условия, в которых он может глубже раскрыть самого себя).

Наставляемый:

- одаренный обучающийся, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности;

- высокомотивированный обучающийся, имеющий высокий уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешным в том или ином виде деятельности.

Критерии наставляемого:

- активный;
- читает дополнительную литературу;
- высокие образовательные результаты;
- высокий уровень мотивации;
- настойчиво и с интересом работает;
- способен к самостоятельной деятельности.

Направления работы наставника:

- побуждает обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;

- совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;

- организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов, обучающихся;

- организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;

- помогает визуализировать и осознать индивидуальные программы/маршруты/траектории;

- осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений;

- организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: развитие компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора; определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях.

Форма наставничества «учитель — ученик с ОВЗ»

Цель реализации формы наставничества «учитель — ученик с ОВЗ» —

успешное включение ребенка с ограниченными возможностями здоровья (инвалидностью) в образовательную среду образовательной организации и социокультурную среду социума.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы «учитель — ученик с ОВЗ»:

- создание условий для успешного обучения обучающегося;
- создание условий для успешной социализации обучающегося;
- максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося. Успешность включенности обучающегося в жизнь образовательной организации и жизнь социума определяется с точки зрения развития:

- когнитивной (познавательной) сферы;
- коммуникативной сферы;
- эмоциональной сферы и психологическая адаптация к процессу обучения в образовательной организации, к внеурочной деятельности, возникновение и сохранение положительного эмоционального настроения, отношению к процессу жизнедеятельности в образовательной организации и взаимодействию с социумом, самостоятельности.

Участники пары «наставник - наставляемый»: наставник – специальный педагог (психолог, логопед, дефектолог), классный руководитель и т.п. Наставляемые — обучающиеся с ОВЗ (индивидуальностью).

Направления работы наставника:

- обеспечивает сопровождение обучающихся с ОВЗ (индивидуальностью) в образовательном пространстве;
- организует конструктивное взаимодействие обучающегося с социокультурной средой;
- организует взаимодействие обучающихся с учителями и другими педагогическими работниками;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями);
- участвует в работе педагогических и методических советов, других формах методической работы;
- контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: развитие у наставляемых компетенций, необходимых для социализации в их ближайшем окружении, образовательном пространстве; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации.

Форма наставничества «учитель — обучающийся группы риска»:

Цель реализации формы наставничества «учитель — обучающийся группы риска» — оказание социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся группы риска.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы

«учитель — обучающийся группы риска»:

- установления контакта с педагогами образовательной организации, работающими с обучающимися группы риска;
- обучение общеучебным и практическим навыкам обучающегося группы риска, необходимым для адаптации в школе и обществе;
- отслеживание социальных контактов обучающегося в образовательной организации;
- оказание помощи в выборе программ и курсов внеурочной деятельности и дополнительного образования;
- оказание помощи в гражданском, личностном, профессиональном самоопределении обучающегося.

Участники пары «наставник — наставляемый»

Наставник — равнодушный педагог с опытом работы, активной жизненной позиции, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге.

Наставляемый — обучающийся группы риска, слабо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, малоинформированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Направления работы наставника:

- повышение учебной мотивации обучающегося;
- профориентационная работа;
- работа с семьей обучающегося;
- работа с педагогическим коллективом образовательной организации;
- работа со сверстниками, одноклассниками;
- работа с организациями (служба занятости, КДН, учреждения дополнительного образования и др.). '

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение образовательных результатов наставляемого, его мотивации к участию в программах и курсах внеурочной деятельности и дополнительного образования; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе; развитие у наставляемого коммуникативных компетенций, повышение уровня гражданского, личностного и профессионального самоопределения.

5. Целевые показатели муниципальной системы наставничества и система мониторинга их достижения

5.1. Основные целевые показатели эффективности внедрения муниципальной целевой модели наставничества Киренского района

Показатель	Источник	2021	2024
Доля обучающихся ОО, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, %	Федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование»	10	70
Доля обучающихся ДОО, вовлечена различные формы сопровождения наставничества и шефства, %	Федеральный проект «Успех каждого ребенка» национального «Образование»	10	70
Доля учителей в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы, %	Федеральный проект «Учитель будущего» национального «Образование»	10	70
Доля детей и подростков от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	Целевая модель наставничества (распоряжение Минпросвещения	2	10
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	России от 25.12.2019 № Р-145)	50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)		50	85

5.2. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества

Мониторинг на уровне образовательной организации:

Сбор первичных данных для проведения мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества осуществляет ответственный куратор внедрения Целевой модели в образовательной организации. Сбор первичных данных происходит через оценку результатов реализации дорожной карты и программ наставничества.

Интегральным основным показателем внедрения Целевой модели наставничества считается оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества, которая определяется прохождением каждым участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка должна быть в обязательном порядке проставлена ответственным куратором внедрения Целевой модели в образовательной организации в базе наставляемых.

На уровне образовательной организации мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 20 ноября текущего года.

Мониторинг на муниципальном уровне:

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества производит МКУ «Центр развития образования». Планируемые показатели и сроки их достижения отражаются в муниципальной дорожной карте развития приоритетных форм наставничества. Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

5.3. Способы мониторинга наставнической деятельности

Для оценки эффективности внедрения программы наставничества рекомендуется организовать систематический мониторинг, состоящий из двух этапов:

I этап — мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; процент обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты.

II этап — мониторинг влияния программы на всех участников, результатом которого является развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Мониторинг наставнического сопровождения наставляемых может осуществляться разными способами:

- подготовка куратором наставнической деятельности и сторонним экспертом отзывов о результатах работы наставнической пары и реализации программы наставничества;

- качественные и количественные отчеты о реализации и инициации проектов сопровождения одаренных, высокомотивированных обучающихся, включающих тьюторское сопровождение;

- продукты совместной интеллектуальной деятельности наставников и тьюторов (индивидуальные карты, визуализированные траектории, маршруты, программы, личностно-ресурсные карты);

- дневники самонаблюдения наставников;

- портфолио наставников (результативность по направлениям, корреляция содержанием карты/маршрута/программы/траектории);

- наличие методического кейса у наставника;

- принадлежность к сообществу наставников (тьюторов).

Критерии оценки работы наставников:

- повышение культуры наставляемых, которая оценивается по итогам проекта;

- качественный результат посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- активность наставляемых в научной, спортивной, культурно - массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является портфолио обучающегося, учитывающее участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и его результаты).

Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации дорожной карты образовательной организации и программ наставничества.

Отчет по итогам внедрения программы наставничества содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников. Отчет заполняется ежеквартально и проверяется куратором, при необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в программу работы с обучающимися, план работы и план-задание наставника, в зависимости от формы наставничества.

По окончании годовой работы пары «наставник — наставляемый» куратор наставнической пары, наставник и наставляемый заполняют формализованный на уровне образовательной организации отчет о процессе прохождения наставничества, прогрессе наставляемого и работе наставника.

По итогам обработки формализованных отчетов (анкет) происходит поощрение наставников в формате, предусмотренном образовательной организацией.

Приложение 1
 Форма отчета по внедрению целевой
 модели наставничества в образовательном учреждении

Наименование образовательного учреждения			
Куратор, ответственный за организацию работы с наставниками в ОУ (ФИО, должность, телефон для связи)			
Наличие нормативных документов, регламентирующих деятельность наставника в образовательном учреждении (положение об организации наставничества в ОУ, дорожная карта, приказ о назначении педагога-наставника и др.)			
Меры поддержки и стимулирования деятельности педагога-наставника в ОУ			
План работы с наставляемым педагогом (приложить): указать основные этапы работы, направления, сроки реализации плана			
Форма наставничества «Учитель – учитель»			
Наставнические пары/группы			
Педагог – наставник (ФИО, должность, педагогический стаж)	Педагог – наставляемый (ФИО, должность, педагогический стаж)	Направления деятельности	Формы работы

Форма наставничества «Учитель – ученик»

Форма наставничества «Учитель – ученик»			
Наставнические пары/группы			
Педагог – наставник (ФИО, должность, педагогический стаж)	Ученик-наставляемый (ФИО, класс)	Направления деятельности	Формы работы
Форма наставничества «Ученик – ученик»			
Наставнические пары/группы			
Куратор-педагог (ФИО, должность, стаж)	Ученик-наставник (ФИО, класс)	Ученик-наставляемый (ФИО, класс)	Направления деятельности
			Формы работы
Трудности, возникающие при работе в разных формах наставничества			

ФИО и контактный номер телефона педагога, подготовившего информацию _____

Анкета для наставляемого

1. Организовано ли в Вашем образовательном учреждении наставничество среди педагогов и учеников?

2. Нуждаетесь ли Вы в помощи наставника и почему?

3. Каких результатов Вы ожидаете от совместной работы с наставником?

4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные и групповые встречи с наставником?

5. Какие перемены в своем личностном, профессиональном/учебном росте Вы ожидаете после работы с наставником?

6. Желаете ли Вы участвовать в программе наставничества?

7. Хотели бы Вы стать наставником в будущем и почему?

Анкета для наставника

1. Что Вы знаете о программе наставничества?

2. Каким, по-вашему, должно быть наставничество среди педагогов и учащихся?

2. Хотели бы вы стать наставником?

3. Какие формы работы с наставляемыми, на Ваш взгляд, более эффективны и почему?

4. Что в наставничестве является наиболее ценным для Вас?

5. Какую роль в работе наставника Вы отводите планированию?

6. Что вы ожидаете от проекта и своей роли в нем?

7. На Ваш взгляд, какие формы обучения наиболее эффективны для наставников?

Образец плана

План работы по направлению «Наставничество» («ученик – ученик», «учитель – ученик», «учитель – учитель») в образовательном учреждении

Этапы	Мероприятие	Дата	Ответственный
Организационный			
Основной			
Обобщающий (заключительный)			

ФИО куратора _____
подпись

дата

В целях организации наставнической деятельности в образовательном учреждении, оказания помощи молодым специалистам и вновь прибывшим педагогам в их профессиональном становлении, создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить куратором наставнической деятельности в образовательном учреждении на 202_/2_ год *ФИО, должность*.
2. Заключение дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором обозначить задачи куратора в соответствии с «Положением о наставничестве», утвержденном приказом № _____ от _____.
3. Утвердить план работы с вновь прибывшими педагогами, с обучающимися в рамках наставнической деятельности (приложение № 2).
4. Назначить *ФИО, должность* педагогом-наставником над молодым специалистом *ФИО, должность* на период с _____ по _____.
5. Назначить *ФИО, должность* педагогом-наставником над обучающимися *ФИО, класс* на период с _____ по _____.
6. Контроль над исполнением приказа возложить на *ФИО, должность*.

УЧЕНИК – УЧЕНИК

Повышение мотивации
наставника и наставляемого

к развитию
межпредметных
навыков
к культурному,
интеллектуальному,
физическому
совершенствованию

УСПЕВАЮЩИЙ – НЕУСПЕВАЮЩИЙ

поддержка для достижения
лучших образовательных
результатов

ЛИДЕР – ПАССИВНЫЙ

поддержка для адаптации
в коллективе, развитие
коммуникативных,
творческих, лидерских
навыков

РАВНЫЙ – РАВНОМУ

обмен знаниями, навыками
и опытом в урочной и внеу-
рочной деятельности

И.Т.Д.

УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК



НАСТАВНИК педагог-тьютор

НАСТАВЛЯЕМЫЙ одаренный обучающийся,

- высокомотивированный обучающийся,
- обучающийся с низкой мотивацией к обучению,
- обучающийся с ОВЗ

Развитие
компетенций
наставляемого
в самореализации

Формирование
индивидуальной
образовательной
траектории

Вовлечение ученика
в проектно-
исследовательскую
деятельность, конкурсное
и олимпиадное
движение

Повышение
образовательных
результатов

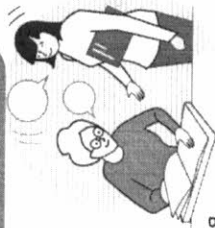
И.Т.Д.

УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ

Высокий уровень включенности
молодых специалистов

Повышение уверенности
в собственных силах

Развитие личного, творческого
и педагогического потенциала



МАСТЕР – НОВИЧОК

поддержка для приобретения
молодым специалистом
необходимых профессиональ-
ных навыков

ПРОГРЕССИВНЫЙ – КОНСЕРВАТИВНЫЙ

поддержка для овладения
современными программами,
цифровыми навыками,
технологиями

ПРЕДМЕТНИК – ПРЕДМЕТНИКУ

обмен знаниями, навыками
и опытом в конкретной
предметной области



И.Т.Д.