

Муниципальная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в городе Шарыпово

1. Общие положения

1.1 Муниципальная целевая модель наставничества (далее – муниципальная целевая модель) для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в городе Шарыпово разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.2 Нормативными основаниями для внедрения муниципальной целевой модели 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 «Современная школа»;

- федеральный проект «Успех каждого ребенка»;

- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 3-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным 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 ребенка», 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;

1.3. В настоящей муниципальной целевой модели используются следующие понятия и сокращения:

благодарный выпускник – выпускник общеобразовательного учреждения (далее – ОУ), 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 организации 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 практическим опытом, позволяющая понять и организовать взаимодействия наставника и наставляемого;

молодой специалист – педагогический работник в возрасте до 35-ти лет, имеющий опыт работы до 3-х 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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для

стимуляции и поддержки процессов самореализации 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 партнёрстве;

программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действия, направленный на организацию взаимодействия, 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;

Муниципальная 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 ОУ) – сотрудники ОУ, обучающиеся, их родители (законные представители), выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие данного учреждения и совместно действуют ради этой цели.

1.4 Целью внедрения муниципальной целевой модели является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной

самореализации всех обучающихся в возрасте от 10 лет системы общего, дополнительного и профессионального образования, профессионального роста педагогических работников (далее – педагог) разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в системе образования, проживающих на территории города Шарыпово.

1.5 Задачи внедрения муниципальной целевой модели:

- улучшение показателей ОУ 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 и информационная насыщенность;
- создание психологически комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;
- 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 муниципальной целевой модели включает:

- общие требования (предложения) к структуре управления муниципальной целевой моделью;
- общие требования (предложения) к внедрению направлений наставничества в муниципальных образовательных учреждениях (далее – МОУ) города Шарыпово;
- общие требования (предложения) к организационно-финансовой структуре муниципальной целевой модели;
- общие требования (предложения) к кадровому обеспечению муниципальной целевой модели;
- общие требования (предложения) к организации мониторинга реализации муниципальной целевой модели.

1.7. Планируемые результаты внедрения муниципальной целевой модели наставничества для МОУ, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам, дополнительным образовательным программам в городе Шарыпово

| Проект | Результат | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------|-----------|------|------|------|------|------|
|--------|-----------|------|------|------|------|------|

| | | | | | | |
|---|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| Региональный проект «Современная школа» | Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций города Шарыпово вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества к 2024 году. | 10% | 20% | 35% | 50% | 70% |
| | Не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три годы работы. | 5% | 20% | 50% | 60% | 70% |
| Региональный проект «Успех каждого ребенка» | Не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлечены в различные формы наставничества. | 10% | 20% | 35% | 50% | 70% |

2. Общие требования (предложения) к структуре управления муниципальной целевой моделью

2.1. В структуру управления процессом внедрения и реализации муниципальной целевой модели входят:

- региональный центр наставничества;
- Управление образованием Администрации города Шарыпово (далее – Управление образованием);
- организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам;
- предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории города Шарыпово, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с образовательными учреждениями;
- Муниципальное бюджетное учреждение «Информационно-методический центр работников образования» г. Шарыпово (далее – МБУ ИМЦ РО);

2.2. Управление образованием при внедрении муниципальной целевой модели:

- осуществляет координацию внедрения муниципальной целевой модели;
- обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению муниципальной целевой модели;
- обеспечивает развитие материально-технической базы, в том числе наличие электронной платформы, инфраструктуры и кадрового потенциала МОУ, 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. МБУ ИМЦ РО, обеспечивающее внедрение муниципальной целевой модели:

- разрабатывает дорожную карту внедрения и реализации муниципальной целевой модели, доводит ее до сведения образовательных учреждений;
- контролирует реализацию мероприятий по внедрению муниципальной целевой модели;
- обеспечивает развитие кадрового потенциала МОУ, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным и дополнительным образовательным программам;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества ОУ, 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 в МОУ;

2.4. МОУ, осуществляющие внедрение муниципальной целевой модели:

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты по внедрению муниципальной целевой модели;
- разрабатывают, апробируют и реализуют программы наставничества;
- назначают куратора (ов) и наставников программ наставничества в ОУ;
- организуют обучение кураторов и наставников и контроль их деятельности;
- обеспечивают условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации муниципальной целевой модели, 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 внедрению направлений наставничества в МОУ города Шарыпово

3.1. В МОУ города Шарыпово должна быть внедрена система наставничества, включающая следующие направления:

- наставничество обучающихся в МОУ;
- педагогическое наставничество;
- наставничество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей.

3.2. Реализация муниципальной целевой модели осуществляется с использованием электронной платформы «Наставник», которая включает базу данных наставляемых, наставников, лучшие практики и программы наставничества.

3.3. Реализация муниципальной целевой модели осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (проблеме) МОУ.

Программы разрабатываются МОУ при консультационной поддержке методистов МБУ ИМЦ РО. Программы апробируются в МОУ, 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. Система наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (разработка и реализация программ 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 покушение 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 ОУ.

3.5.1. Внедрение муниципальной целевой модели может повлиять на решение следующих проблем обучающихся общеобразовательной организации:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для работы в направлении выбранной образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирований 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 кризы, 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 ответственность, низкая мотивация к обучению обучающихся с особыми возможностями здоровья (ОВЗ);

- неприятие школьным коллективом обучающегося с ОВЗ, отсутствие позитивного опыта общения со сверстниками.

3.5.2. Участники наставничества.

Наставляемым в данном направлении является обучающийся ОУ в возрасте 10-17 (19) лет.

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

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

Куратор осуществляет следующие действия:

- разрабатывает программу наставничества в ОУ;
- 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 информированное сопровождение программ;
- 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 ОУ 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), формирует запрос к куратору наставнических программ;
- координирует работу наставников – обучающихся;
- сопровождает наставляемого, наставника - обучающегося в ходе реализации программ (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 варианты программ наставничества и формы их реализации.

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

- «Студент – ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного учреждения 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 направлению, а также коррекции образовательной траектории. Студент-наставник может являться благодарным выпускником или иметь опыт участия наставнической программе школ;
- «Работодатель – ученик» – форма предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя

муниципального 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 одного общеобразовательного учреждения, 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 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:

А) 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).

Б) На решение проблем муниципального уровня:

- нехватка педагогических кадров в МОУ (выбытие молодых 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 программу (повышение квалификации) по программе наставничества.

Функции куратора в МОУ могут выполняться заместителем директора по учебно-воспитательной работе, заместителем заведующей по ВМП, школьным психологом, иными сотрудниками организации.

Куратор выполняет следующие действия:

- организует педагогическое наставничество в МОУ;

- информирует наставников о целях, задачах и планируемых результатах программы наставничества;
- формирует базу наставляемых на основании запросов ОУ;
- 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 образовательного учреждения из числа сотрудников учреждения.

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 МОУ, с требованиями к организации рабочего места, режимом труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий, связям по должности и трудовым отношениям в организации, со спецификой контингента обучающихся и их родителей;
- наблюдает профессиональную деятельность наставляемого;
- оформляет профиль наставляемого молодого специалиста, оценивает путем наблюдений за его деятельностью, на личный 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 ОУ;
- 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 МОУ.

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 образовательного учреждения и ресурсов наставника.

Основными вариантами взаимодействия могут быть:

- «Новичок-мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных и 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 учеником», «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, 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 педагога, семинары, вебинары, разработки методических пособий, летние интенсивы.

Период сопровождения молодого специалиста/педагогического работника завершается:

- его закреплением в ОУ и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями (законными представителями);
- улучшение 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 личностного, творческого и педагогического потенциала.

Среди оцениваемых результатов молодых специалистов/педагогических работников:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост численности специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в данном коллективе (ОУ);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах);
- рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществом (законным представителем);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

3.7. Наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.

3.7.1. Внедрение муниципальной целевой модели может повлиять на решение следующих проблем обучающихся в системе дополнительного образования детей:

- ограниченный ресурс индивидуальной работы с обучающимися, способствующей успешной самореализации в рамках общеобразовательных программ, не предполагающий индивидуальной работы;
- недостаточную информацию о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- отсутствие системы сопровождения детско-взрослых проектов до «успешного старта»;
- 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 ОУ, 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 в профессиональном ОУ, желающие осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков, также представителя сообщества выпускников ОУ, педагоги и иные должностные лица ОУ, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации муниципальной целевой модели, обладающих 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 или лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации. Взаимодействие строится на 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 студент образовательной организации высшего образования (студент), при которой

студент оказывает влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному направлению. Эта форма взаимодействия может осуществляться как самостоятельная работа над проектом(творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора проекта, а наставляемый(мые) на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Форма «Работодатель/профессионал-ученик» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) и представителя муниципального предприятия (организации)/профессионала, при котором наставник активизирует профессиональный 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 (предложения) к организации муниципальной целевой модели

4.1 Внедрение муниципальной целевой модели требует разработки ряда документов.

4.1.1. Образовательное учреждение разрабатывает и утверждает следующие документы:

- Положение о наставничестве в ОУ;
- дорожную карту внедрения муниципальной целевой модели в ОУ;
- программу(ы) наставничества.

Положение о наставничестве является организационной основой для внедрения муниципальной целевой модели в образовательном учреждении.

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 оформления пар и групп из наставника и наставляемого (ых);
- 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 образовательного учреждения и организаций-партнеров;
- форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник несовершеннолетний;
- формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участник несовершеннолетний.

4.2. Внедрение муниципальной целевой модели осуществляется за счет средств местных бюджетов, а также средств образовательных учреждений, индивидуальных предпринимателей.

5. Общие требования (предложения) к кадровому обеспечению муниципальной целевой модели.

5.1. Для организации и внедрения муниципальной целевой модели специалисты, которые координируют деятельность по направлению «Наставничество», должны пройти соответствующую подготовку (повышение квалификации) по организации внедрения системы наставничества.

Для реализации программ наставничества в образовательных учреждениях кураторы и наставники должны пройти подготовку по программа 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 наставничества.

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

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

- награждение наставников почетными грамотами, дипломами или благодарностями от Управления образованием и т.д.;
- размещение информации о лучших наставниках на сайте образовательного учреждения, на сайте Управления образованием Администрации города Шарыпово;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ОУ;
- рекомендации при трудоустройстве;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- иные льготы и преимущества, предусмотренные в ОУ, в которой работает наставник;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся,

6. Общие требования (предложения) к организации мониторинга реализации муниципальной 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 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 достижения результатов муниципальных проектов.

Целью мониторинга является выявление соответствия между заданными показателями региональных проектов и реальным положением дел в системе наставничества в муниципалитете. Результатом является оценка достижения показателей внедрения муниципальной целевой модели в городе в разрезе показателей региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка».

Мониторинг осуществляется муниципальным органом управления образованием.

6.5. 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 образовательного учреждения;
- личностного и профессионального роста участников программы наставничества;
- развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамики образовательных результатов с учетом эмоционально – личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Мониторинг осуществляется ОУ, реализующей программу наставничества.

6.6 Результаты мониторинга направляются в Управление образованием Администрации города Шарыпово и в региональный проектный офис, Правительство Красноярского края, Министерство Просвещения Российской Федерации, используются при составлении различных отчетов, учитываются при формировании стратегий развития наставничества в муниципалитете.