

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ДЗЕРЖИНСКОГО РАЙОНА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

№ 351

23.09.2022 г

Об организации работы по внедрению  
Муниципальной целевой модели  
наставничества педагогических  
работников и обучающихся в  
муниципальных образовательных  
организациях Дзержинского района

На основании распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) 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», Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников; приказа министерства образования Красноярского края №590-11-03 от 30.11.2020г. «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» в целях организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования Администрации Дзержинского района

Приказываю:

1. Утвердить следующие документы:
  - 1.1. Положение о Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Дзержинского района согласно приложению 1 к настоящему приказу;
  - 1.2. План мероприятий (дорожную карту) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях Дзержинского района согласно приложению 2 к настоящему приказу;
  - 1.3. Формы «База наставников», «База наставляемых» согласно приложению 3 к настоящему приказу.
2. Муниципальному казенному учреждению «Дзержинский межшкольный методический центр» организовать работу:
  - 2.1. по формированию базы данных муниципалитета (кураторов

образовательных организаций, наставников из числа педагогов, наставников из числа предприятий и других организаций, наставников из числа обучающихся) в срок до 28 октября 2022 года;

2.2. по мониторингу реализации Муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях Дзержинского района согласно утвержденному Плану мероприятий (дорожной карте) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Дзержинского района на 2022 -2023 учебный год.

3. Руководителям образовательных организаций, подведомственных Управлению, организовать работу по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся:

3.1. Назначить куратора внедрения и реализации Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций в образовательной организации в срок до 20 октября 2022 года;

3.2. Разработать «Положение о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации» в срок до 20 октября 2022 года;

3.3. Разработать План мероприятий (дорожную карту) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации в срок до 28 октября 2022 года;

3.4. Разработать Программу наставничества образовательной организации в срок до 28 октября 2022 года;

3.5. Разработать и утвердить нормативные акты по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях согласно приложению 3 к настоящему приказу;

3.6. Создать методическое объединение наставников в образовательной организации (при необходимости);

3.7. Сформировать базы данных о наставниках и наставляемых в 2022-2023 учебном году в срок до 28 октября 2022 года и предоставить их в МКУ ДММЦ.

3.8. Создать на официальном сайте образовательной организации специальный раздел «Целевая модель наставничества» в срок до 28 октября 2022 года. В разделе «Целевая модель наставничества» разместить информацию согласно форме, приведенной в приложении 5 к настоящему приказу.

Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник



И.Н. Калабухова

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1-1. Муниципальная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Дзержинского района (далее - Целевая модель наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) 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»;
- Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
- Приказа министерства образования Красноярского края №590-11-03 от 30.11.2020г. «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»
- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

1.2. Целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных организаций Дзержинского района, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - образовательные организации).

1.3. Цель внедрения наставничества: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Дзержинского района.

1.4. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.5. Структура Целевой модели наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;
- формы наставничества в образовательных организациях;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.6. В Положении используются следующие понятия:

*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.

*Наставляемый* - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные

затруднения.

*Куратор* - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

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

1.7. Срок реализации Целевой модели наставничества в Дзержинском районе: 2022-2024 гг.

## И. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

2.1. Процесс наставничества в образовательных организациях регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; дополнительным соглашением к трудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, МО);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации.

2.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.

2.4. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

2.5. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

2.6 Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации» (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации).

2.7. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

### III. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального и муниципального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.4. В Дзержинском районе для популяризации роли наставника и повышения его статуса Управление образования Администрации Дзержинского района ежегодно организует и проводит следующие мероприятия: семинары, фестивали, форумы, конференции наставников, и т.д.

3.5. Лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций могут быть награждены

государственной наградой Российской Федерации — знаком отличия: «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3.6. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

#### IV. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

4.1. В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик - ученик»;
- 2) «студент - ученик»;
- 3) «работодатель - ученик».

4.2. 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 строгой субординации.

4.2.1. Форма наставничества «ученик - ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

4.2.2. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

4.2.3. Задачи реализации формы наставничества «ученик - ученик»:

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

4.2.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик»:

- «успевающий - неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);

- «лидер - пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

- «равный - равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

4.2.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность; классные

часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов;

- в организациях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером- наставником.

4.3 Форма наставничества «студент — ученик» предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

4.3.1. Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

4.3.2. Задачи реализации формы «студент - ученик»:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;

- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;

- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ - студенческого и школьного.

4.3.3. Вариации ролевых моделей внутри формы «студент - ученик»:

- «успевающий - неуспевающий» (поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины);

- «лидер - равнодушный» (психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество);

- «равный — другому» (обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый — креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность);

- «куратор — автор проекта» (совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским). Наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал).

4.3.4. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение



образовательной траектории);

- в организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

4.4. Форма наставничества «работодатель - ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

4.4.1. Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

4.4.2. Задачи внедрения формы наставничества «работодатель — ученик»:

- раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала;
- повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;

- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

- приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии,

4.4.3. Вариации ролевых моделей формы наставничества «работодатель - ученик»:

- «активный профессионал — равнодушный потребитель» (мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков; стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории);

- «коллега - молодой коллега» (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора);

- «работодатель - будущий сотрудник» (профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства).

4.4.4. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной, проектной деятельности:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки;

- в организациях дополнительного образования: проектная деятельность,

выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

4.5. В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- «учитель-учитель» («педагог - педагог»);
- «руководитель образовательной организации — педагог»;
- «работодатель — студент педагогического вуза/колледжа».

4.6 Форма наставничества *«педагог-педагог»* применяется во всех образовательных организациях общего образования и дополнительного образования. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог - педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

- «опытный педагог — молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);

- «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив;

- «педагог-новатор — консервативный педагог». В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым - выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект - объектной педагогики;

- «опытный предметник - неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

4.7. Форма наставничества *«руководитель образовательной организации -*

*педагог*» применима во всех образовательных организациях общего образования и дополнительного образования.

В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог - педагог».

4.8. Форма наставничества «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа» (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»). Данная форма наставничества в наибольшей степени применима для общеобразовательных организаций, отчасти - для образовательных организаций систем дополнительного образования.

В форме наставничества «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент - студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней. Нередки случаи, когда на практику приходит студент - выпускник данной организации с намерением вернуться в нее уже в качестве дипломированного педагога. В данной ситуации у работодателя появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги.

Формы наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Так же определяются виды наставничества, которые могут использоваться в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

#### 4.9. Виды наставничества:

*Виртуальное (дистанционное) наставничество* - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник - наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

*Наставничество в группе* - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

*Краткосрочное или целеполагающее наставничество* - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период

между встречами и достичь поставленных целей.

*Реверсивное наставничество* - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

*Ситуационное наставничество* - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

*Скоростное наставничество* — однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный - равному»).

*Традиционная форма наставничества* («один-на-один») - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

## V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

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

5.2. Подготовительный этап:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации Целевой модели наставничества

(см. раздел II);

- оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о проведении производственной практики, стажировки;
- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

### 5.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

### 5.4. Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

### 5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

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

### 5.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации,

осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

## VI. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛЬЮ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

6.1. Управление Целевой моделью наставничества в Дзержинском районе осуществляется:

- Управлением образования администрации Дзержинского района;
- Образовательными организациями Дзержинского района, осуществляющими реализацию программ наставничества;
- Промышленными и иные предприятиями, организациями любой формы собственности, индивидуальными предпринимателями, функционирующими на территории муниципалитета, имеющими или планирующими реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

6.2. Функции Управления образования администрации Дзержинского района:

- организует внедрение Целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;
- организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в образовательных организациях муниципалитета и предоставляет аналитическую справку в Региональный наставнический центр по требованию;
- способствует развитию инфраструктурных, материально технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных образовательных организаций;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
- контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях,

6.3. Муниципальное казенное учреждение «Дзержинский межшкольный методический центр» выполняет следующие функции:

- организует методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения Целевой модели наставничества;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов;
- проводит сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- создает профессиональные объединения педагогов - наставников в рамках сетевого взаимодействия (методическое объединение, совет наставников);

- ведет по установленной форме следующие базы данных муниципалитета: кураторов образовательных организаций; наставников из числа педагогов; наставников из числа предприятий и других организаций; наставников из числа обучающихся;

- осуществляет мониторинг реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Дзержинского района;

- изучает практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайтах образовательных организаций, социальных сетях.

6.4. Функции образовательных организаций, осуществляющие внедрение Целевой модели наставничества:

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;

- формируют и реализуют программы наставничества;

- формируют кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

- назначают куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;

- создают методические объединения наставников;

- обеспечивают инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;

- осуществляют персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;

- обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

- содействуют повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6.5.2. Методическое объединение (МО) /совет наставников образовательной организации - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. На усмотрение образовательной организации функциями МО/совета наставников может быть наделен: методический совет, научно-методический совет либо иной общественный профессиональный орган, в состав которого включаются педагоги-наставники

#### 6.5.2.1 Функции МО при реализации Целевой модели наставничества:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся (по мере необходимости);
- помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- обеспечивает организационно-педагогическое, учебно- методическое, материально-техническое, инфраструктурное / логистическое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся в образовательной организации;
- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации.

6.5.3. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить Целевую модель наставничества из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

#### 6.5.3.1. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контролирует ход реализации программ наставничества;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы



наставничества;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- организывает разработку персонализированных программ наставничества;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Целевая модель наставничества» на официальном сайте образовательной организации;

- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

## VII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

7.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;

- Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;

- динамику успеваемости обучающихся;

- динамику участия обучающихся в олимпиадах;

- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

7.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
  - степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;
  - качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
  - увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

7.6. Управление может организовывать промежуточный мониторинг внедрения или реализации Целевой модели наставничества.

7.7. Показатели реализации Целевой модели наставничества:

№	Наименование показателя	2022г.	2023г.	2024г.
1	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	35	50	70
2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	6	10
3	Доля педагогов - молодых специалистов, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	50	70	90
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества,	65	75	85
6	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	65	75	85

Приложение 2  
к приказу Управления  
образования администрации  
Дзержинского района

от

**План мероприятий (дорожная карта)**  
**внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся**  
*образовательных организаций Дзержинского района на 2022 – 2023 учебный год*

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование мероприятий</i>	<i>Срок реализации</i>	<i>Ответственный исполнитель</i>	<i>Результат, вид документа</i>
<i>1</i>	<i>Нормативно-правовое регулирование внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Дзержинского района</i>			
1.1	Разработка Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Дзержинского района (далее МЦМН)	Сентябрь -октябрь 2022 г.	МКУ ДММЦ	Разработана МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Дзержинского района
1.2	Утверждение Положения о МЦМН	Октябрь 2022	Управление образования	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Дзержинского района, Положение
1.3	Утверждение муниципальной	Октябрь 2022	Управление	Приказ о внедрении МЦМН

	дорожной карты внедрения МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Дзержинского района		образования	педагогических работников и обучающихся в
1.4	Утверждение пакета нормативных актов по внедрению МЦМН педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях Дзержинского района	Октябрь 2022	Управление образования	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Дзержинского района, пакет нормативных актов образовательных организациях Дзержинского района, муниципальная дорожная карта
1.5	Разработка и утверждение распорядительных актов образовательных организаций о внедрении МЦМН в образовательной организации	до 28 октября 2022 г.	ОО	Утвержденные распорядительные акты
1.6	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в ОО	до 20 октября 2022 г.	ОО	Приказы о назначении кураторов в ОО
1.7	Разработка «Положения о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации» и дорожных карт	до 20 октября 2022 г.	ОО	Пакет положения и дорожные карты в ОО.
2	<b>Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения Целевой модели наставничества</b>			
2.1	Проведение семинаров для участников внедрения Целевой модели	В течение учебного года	МКУ ДММЦ, ОО	Проведение семинаров

	наставничества			
2.2	Подготовка статей для Публикации в газете «Дзержинец»	В течение учебного года	МКУ ДММЦ, ОО	Номер газеты
2.3	Проведение круглого стола "Наставничество - путь от цели к результату"	декабрь 2022 г.	МКУ ДММЦ, ОО	Проведение круглого стола
2.4	Формирование и актуализация муниципальной базы кураторов внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях (далее - кураторы внедрения Целевой модели наставничества)	В течение всего периода реализации Целевой модели Наставничества	МКУ ДММЦ, ОО	Муниципальная база кураторов
2.5	Формирование единой муниципальной базы наставников и единой муниципальной базы программ наставничества	В течение всего периода реализации целевой модели наставничества	МКУ ДММЦ, ОО	Актуальный муниципальный реестр наставников и программ наставничества, имеющих положительный опыт работы/реализации
2.7	Популяризация Целевой модели наставничества через информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций - участников Целевой модели наставничества	В течение всего периода реализации Целевой модели наставничества	МКУ ДММЦ, ОО	Наполнение информационных ресурсов актуальной
3	<i>Внедрение Целевой модели наставничества в образовательных организациях</i>			
3.1	Формирование базы наставляемых в 2022-2023 уч.г.	до 28.10.2022 г.	ОО	База наставляемых с перечнем запросов
3.2	Формирование базы наставников в	до 28.10.2022 г.	ОО	База наставником с перечнем

	2022-2023 уч. г. (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным перечнем запросов)			компетенций
3.3	Обучение наставников	по отдельному плану	МКУ ДММЦ, ОО	Проведенные методические семинары и др. по запросам наставников
3.4	Формирование наставнических пар или групп	в течение года	ОО	Приказ о закреплении наставнических пар
3.5	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории.	в соответствии с сроками реализации программ наставничества	ОО	Реализация программ наставничества
<b>4</b>	<b><i>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Дзержинского района</i></b>			
4.1	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах образовательных организаций	до 28.10.2022 г.	Управление, МКУ ДММЦ, ОО	Поддержка программ наставничества посредством интернет-сайтов и сообществ
4.2	Организация и проведение для молодых специалистов в рамках деятельности «Школы молодого педагога» тематических встреч с педагогами-наставниками	В течение учебного года	МКУ ДММЦ	Проведение тематических встреч, листы регистрации
4.3	Публикация лучших практик наставничества на официальном сайте МКУ ДММЦ в разделе «Целевая модель наставничества»	в течение года	МКУ ДММЦ	Размещение материалов на сайте МКУ ДММЦ

5	<i>Мониторинг и оценка результатов внедрения Целевой модели наставничества</i>			
5.1	Внесение в формы федерального статистического наблюдения (далее - формы ФСН) данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Минпросвещения России	в соответствии со сроками, устанавливаемыми Минпросвещения России	кураторы внедрения целевой модели наставничества (МКУ ДММЦ, ОО)	Внесены данные в формы ФСН
5.2	Организация персонифицированного учета наставников и наставляемых	В течение учебного года	кураторы внедрения целевой модели наставничества(МКУ ДММЦ, ОО)	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
5.3	Проведение внутреннего мониторинга образовательных организаций по реализации и эффективности программ наставничества	Май 2022 г.	Кураторы внедрения целевой модели наставничества (МКУ ДММЦ, ОО)	Аналитические данные предоставляются кураторами в МКУ ДММЦ
5.4	Проведение Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Дзержинского района	Май – июнь 2022г.	Кураторы внедрения целевой модели наставничества (МКУ ДММЦ, ОО)	Аналитические данные предоставляются кураторами в МКУ ДММЦ
5.5	Анализ результатов Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Дзержинского района	Июнь 2022 г.	МКУ ДММЦ	Аналитическая справка

