

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №12 с ЧЕРВЯНКА

Актуальность

В условиях модернизации системы образования в России возрастает роль технологии наставничества, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам наставника, к его профессиональной позиции. В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145). Реализация данной Модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», «Патриотическое воспитание» и предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся и молодых педагогов в возрасте до 35 лет в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

Анализ сложившейся в системе образования ситуации выявил ряд противоречий:

– Произошло значительное расширение образовательного пространства за счёт разнообразия образовательных услуг и социально-значимых практик с одной стороны, с другой стороны процесс идет стихийно, механизмы оценки качества этих услуг и практик недостаточно развиты. Как следствие, наблюдается дезориентации в пространстве возможностей, в социальной среде, что затрудняет процесс адаптации, социализации, и профессионального самоопределения.

– Современный человек максимально включен в систему социальных отношений, с одной стороны, наблюдается устойчивая социальной дезадаптации молодежи, с другой стороны. Причины кроются в виртуализации взаимодействия, увеличении доли формализованного общения в ущерб неформальному, личностно значимому общению. Как результат такой трансформации наблюдаем снижение уровня готовности ко взрослой жизни, трудности с самоопределением, социальное отчуждение.

Возникает необходимость в посреднике между формирующимся человеком и окружающим миром. Таким посредником может стать наставник, деятельность которого направлена на профессиональную поддержку и развитие педагогов, поддержку обучающихся на пути социализации, взросления, профориентации.

Технология наставничества универсальна и способна решать задачи любой направленности и сложности любого из участников образовательного процесса:

– подростка, в период адаптации в новом коллективе, выбора будущей профессии, индивидуальной образовательной траектории;

– одарённого ребенка, испытывающего трудности коммуникации, сложности в реализации своего потенциала в рамках школьной программы;

– студента профессиональной образовательной организации, находящегося в поиске карьерных перспектив и возможности трудоустройства;

– ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, преодолевающему психологические барьеры, испытывает недостаток общения и сложности во взаимодействия со сверстниками;

– молодого специалиста в период адаптации и профессионального становления;

– педагога с большим стажем, испытывающего трудности в профессиональной

сфере, находящегося в стагнации либо в ситуации профессионального выгорания.

Система наставничества, как форма преемственности поколений, аккумулирует социальный и профессиональный опыт и осуществляет процесс обмена этим опытом. Основываясь на позициях методологии наставничества, региональной целевой Модели наставничества, муниципальная модель наставничества ориентирована на достижение **целей реализации** федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических практик в системе образования муниципалитета.

Цели и задачи

Цель: построение открытой системы наставничества и шефства для участников образовательных отношений села Червянка, вовлеченных в различные формы сопровождения, наставничества и шефства и позволяющие достичь целевых установок национального проекта «Образование».

Задачи:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределённость, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемого, сопровождение построения индивидуальной траектории развития;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом с целью самоопределения, профессионального развития, непрерывного образования педагога, реализации ИОП, личной и профессиональной самореализации;
- содействие адаптации молодых педагогов, находящихся на стадии закрепления в педагогической профессии, через формирование эффективных механизмов взаимодействия в плоскости «наставник-наставляемый», способствующих успешной личной и профессиональной самореализации молодых педагогов образовательных организаций МОБУ ООШ № 12 с. Червянка.

Основные понятия

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой Модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные

жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа её партнёров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

Целевая модель наставничества МОБУ ООШ № 12 с. Червянка.

- система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества на уровне муниципалитета (далее Модель).

Нормативно-правовая основа

- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28.05.2014 № 3241п-П8);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

- Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» от 29.05.2015 N 996-р;

- О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2016-2020 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493;

- Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства: Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240;

- План основных мероприятий до 2020 года, проводимых в рамках Десятилетия Детства в Иркутской области: Распоряжение Губернатора Иркутской области от 26 декабря 2018 года № 161-р;

- О государственной молодежной политике в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-оз;

- О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 6 июня 2017 года N 46-мпр «Почетный наставник в сфере образования Иркутской области»: приказ Министерства образования Иркутской области от 11 октября 2018 года № 112-мпр;

- О направлении муниципальной Модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МП-42/02;

- 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 РФ от 25.12.2019 № Р145);

- Региональная целевая модель наставничества Иркутской области;
- Муниципальный проект «Современная школа»;
- Муниципальный проект «Успех каждого ребенка».

Формы наставничества

Выбор и реализация форм наставничества осуществляется с учётом особенностей функционирования системы образования в Чунском районе, на основе Целевой Модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), Региональной Модели наставничества (Распоряжение министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 года № 982–мр).

Целевая модель ориентирована на следующие формы наставничества: «ученик-ученик»; «учитель-ученик»; «студент-ученик»; «работодатель-ученик»; «студент-педагог»; «студент-работодатель»; «педагог-педагог» (Приложения 1-6).

Все представленные формы могут быть реализованы в рамках индивидуального (наставник – наставляемый) и группового (один наставник - группа наставляемых, группа наставников – группа наставляемых) взаимодействия.

Указанные формы наставничества предполагают поэтапное их введение и реализацию на уровне муниципалитета, в зависимости от имеющихся условий.

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации муниципальной Модели наставничества.

Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также любой педагог на условиях свободного выбора форматов наставничества.

Кадровое обеспечение реализации Модели

Организация работы в рамках всех форм наставничества предполагает использование внутренних ресурсов системы образования (кадровых, профессиональных) и внешних - дополнительных ресурсов, в том числе и для проведения обучения наставников.

Кадровое обеспечение реализации целевой Модели решает задачи:

- стимулирует разработку и реализацию программ наставничества, направленных на личностное развитие детей и молодёжи, их самоопределение и профориентацию;
- стимулирует разработку и реализацию программ наставничества, направленных на закрепление молодых педагогов в образовательных организациях, непрерывное повышение квалификации педагогических работников, в том числе с использованием дистанционных технологий, выявление и тиражирование лучших наставнических практик;
- вовлекает в реализацию наставнических практик представителей общественно-деловых объединений, работодателей, организаций ВО и СПО на условиях сотрудничества.

Комитет по образованию:

- координирует реализацию Модели на территории муниципалитета, с ориентацией на планируемые результаты внедрения муниципальной Модели наставничества.
- осуществляет контроль за ходом реализации Модели на весь период;
- утверждает оператора целевой Модели наставничества;
- способствует развитию инфраструктурных, материально-технических ресурсов, необходимых для внедрения Модели наставничества.
- осуществляет организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения целевой Модели наставничества;
- обеспечивает реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;
- способствует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм для обучающихся, педагогов, молодых специалистов образовательных организаций МО Чунский и других участников;
- принимает участие в планировании и организации мероприятий в рамках целевой Модели наставничества, оказывает информационно-методическое сопровождение образовательных организаций в вопросах разработки программ наставничества.

Образовательные организации, осуществляющие внедрение Целевой модели наставничества:

- назначают лицо, ответственное за внедрение целевой Модели наставничества (куратора);
- обеспечивают разработку и реализацию программ наставничества в образовательной организации;
- участвуют в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- содействуют привлечению к реализации программ наставничества предприятий (организаций), осуществляющих деятельность на территории;
- принимают активное участие в планировании и организации мероприятий в рамках реализации Модели.

Взаимодействие по внутреннему контуру направлено на содержательное наполнение Модели, реализацию программ наставничества в образовательных организациях муниципалитета, формирование устойчивых связей с администрацией и педагогическими коллективами для пополнения базы наставников, выбор кураторов, формирование базы наставников, мониторинг эффективности реализуемых практик наставничества, выявление и тиражирования успешных практик. Внутренний контур представляют специалисты, методисты, администрация образовательной организации,

педагоги-наставники, наставляемые (в зависимости от выбранной формы наставничества).

Внешние ресурсы



Внешний ресурсный контур Модели формируется на основе партнерского взаимодействия и может быть представлен профессиональными образовательными организациями, организациями дополнительного профессионального образования, промышленными и иными предприятиями, функционирующими на территории МО Чунский, имеющие или планирующие реализовывать партнёрские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность и реализующими программы наставничества.

Структура Модели

Модель реализуется на двух уровнях: на уровне муниципальных образовательных организаций через запуск программ наставничества, на уровне муниципалитета через создание пространства для взаимодействия наставников и наставляемых, выявление и тиражирование лучших практик наставничества.

Целевая модель наставничества муниципального образования города Братска



Модель универсальна, наполнение Модели варьируется в зависимости от формы наставничества и представлена пятью модулями.

Модуль «Старт»

Цель: Создание условий для построения успешного взаимодействия наставника и наставляемого.

Направления деятельности:

- формирование наставнических пар или групп;
- организация мероприятий и образовательных событий, направленных на отработку навыков эффективной коммуникации;
- укрепление связи с наставником, способствующего наиболее комфортной адаптации;
- организация мероприятий и образовательных событий, направленных на адаптацию молодых специалистов в профессии.;
- информационно-методическое сопровождение по вопросам организации взаимодействия наставнических групп или пар в образовательных организациях.

Модуль «Продвижение»

Цель: создание условий для совершенствования профессионального мастерства через взаимодействие с наставниками.

Направления деятельности:

- развитие профессиональных компетенций наставнических пар или групп в рамках формального образования;
- содействие увеличению числа молодых педагогов, закрепившихся в профессии, через создание комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов.

Модуль «Возможности»

Цель: создание условий для личностного и профессионального развития через участие в конкурсных мероприятиях, общественных объединениях, образовательных событиях разного уровня.

Направления деятельности:

- участие в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского уровня;
- участие в волонтерском движении;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемых.

Модуль «Содружество»

Цель: создание условий для профессионального общения и обучения наставников, направленного на повышение эффективности наставнического движения, популяризации наставничества.

Направления деятельности:

- организация мероприятий и образовательных событий по выявлению и тиражированию эффективных практик наставничества;
- обучение наставников через участие в мероприятиях и образовательных событиях по выявлению и тиражированию эффективных практик наставничества;
- профессиональное взаимодействие наставников по вопросам организации эффективного сопровождения наставляемых.

Модуль «Потенциал»

Цель: определение личностного и профессионального потенциала, построение вектора дальнейшего развития.

Направления деятельности:

- определение уровня сформированности профессиональных компетенций участников;
- профориентационная диагностика;

- определение образовательных потребностей и профессиональных дефицитов участников (анкетирование в Гугл, Яндекс – формах и др.);
- инициирование разработки программ наставничества на уровне образовательных организаций муниципалитета;
- формирование на уровне муниципалитета базы наставников;
- формирование на уровне муниципалитета базы наставляемых;
- формирование базы кураторов, закреплённых в образовательных организациях;
- выстраивание партнёрских отношений с потенциальными наставниками, представителями организаций ВО и СПО, предприятий и производств, осуществляющих деятельность на территории МО ;
- рефлексия деятельности.

В рамках реализации целевой Модели используются следующие виды наставничества.

Индивидуальное наставничество ориентировано на сопровождение наставником обучающегося, с учётом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей. Индивидуальное наставничество осуществляется через:

- взаимодействия пары «наставник–наставляемый» как на уровне образовательной организации, так и на уровне муниципалитета;
- ситуативное наставничество на уровне муниципалитета по основным направлениям педагогической деятельности, а также по методическим и правовым вопросам.

Групповое наставничество — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, педагогов, объединённых общим или сходным образовательным дефицитом, осуществляется через организацию образовательных событий, направленных на устранение профессиональных дефицитов молодых педагогов в соответствии с профессиональными запросами последних.

Партнерское наставничество — это наставничество от равного равному, направлено на обмен знаниями и навыками, получение конструктивной обратной связи, помогает отслеживать прогресс в реализации Модели наставничества, осуществляется через взаимодействие «молодые - молодым»; «наставник-наставнику».

Виртуальное наставничество реализуется через дистанционное взаимодействие, использование онлайн сервисов социальных сетей и профессиональных сообществ, создание пространства для наставников и наставляемых. Примерные графики реализации Модели наставничества по форме «педагог-педагог», «учитель-ученик», «студент-ученик», «работодатель-ученик» (Приложение 7-9).

Ожидаемые результаты реализации целевой Модели наставничества

1. Внедрена система наставничества педагогических работников в образовательных организациях МО, улучшены показатели организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

2. Созданы условия:

- для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемого, сопровождение построения индивидуальной траектории развития;
- для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом с целью самоопределения, профессионального развития, непрерывного образования педагога, реализации ИОП, личной и профессиональной самореализации;
- для адаптации молодых педагогов, находящихся на стадии закрепления в педагогической профессии, через формирование эффективных механизмов взаимодействия в плоскости «наставник-наставляемый», способствующих успешной личной и профессиональной самореализации молодых педагогов образовательных организаций МО.

3. Внедрена методология сопровождения наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

4. Организована работа:

- ресурсного центра (в рамках деятельности регионально-тематического проектного комплекса ГАУ ДПО «ИРО»);

5. Сформирована база наставников, созданы условия для развития кадрового потенциала в части повышения профессиональной компетенции по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества.

6. К 2024 году:

- не менее 30% наставников общеобразовательных организаций повысили уровень профессионального мастерства через различные формы образования (формальные, неформальные, информальные);

- не менее 70% педагогических работников в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения;

- не менее 70% обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, вовлечены в различные формы сопровождения, наставничества и шефства, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей работодателей к этой деятельности;

- не менее чем 85% от общего числа обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций города Братска - участники открытых онлайн-уроков, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию.

7. Внедрена Муниципальная модель сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи.

8. Обучающимся 5-9 классов предоставлены возможности освоения основных общеобразовательных программ по индивидуальному учебному плану, в том числе в сетевой форме, с зачетом результатов освоения ими дополнительных общеобразовательных программ и программ профессионального обучения

9. Разработан и реализован комплекс мер по продвижению профессионального мастерства наставников и практик обмена опытом для обучающихся, включающий в себя конкурсы по тематике продвижения профессионального мастерства наставников (для педагогов) и практики обмена опытом для обучающихся; события по тематике наставничества и эффективные практики обмена опытом среди педагогов и обучающихся.

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 оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент - студент».

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников.

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых Моделей внутри формы «ученик - ученик» («студент - студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть: взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; взаимодействие «равный - равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы. 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 общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

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

Форма наставничества «учитель-ученик»

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемым результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус образовательной организации. Обучающиеся – наставляемые получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;

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

- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

- рост вовлеченности обучающихся в жизнь образовательной организации;

- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;

- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции; обучающиеся преодолевают вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;

- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-

предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый:

Вариант 1. Неуспевающий ученик. Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.

Вариант 2. Пассивный ученик. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Вариант 3. Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Вариант 4. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых Моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

– взаимодействие «учитель – неуспевающий ученик», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом;

– взаимодействие «учитель – пассивный ученик», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.

– взаимодействие «учитель – одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;

– взаимодействие «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его

творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

Форма наставничества «педагог - педагог»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), молодого педагога в возрасте до 35 лет с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы является успешное закрепление молодого педагога в профессии, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание вариативной профессиональной среды на уровне муниципалитета, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи: прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; ускорить процесс профессионального становления молодого педагога.

Взаимодействие «молодой специалист– опытный педагог» направлено на создание условий для успешной адаптации молодого специалиста в коллективе и комфортное вхождение в профессиональное сообщество, приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы

Взаимодействие «молодой педагог–педагог-лидер» направлено на создание комфортных условий для профессионального роста молодого педагога. Предполагает разностороннюю поддержку (мотивационную, профессиональную), направленную на развитие профессионально значимых навыков, необходимых осознанного карьерного продвижения в горизонтальной или вертикальной плоскости.

Взаимодействие «молодой педагог-молодой педагог» направлено на создание условий для личностного роста, межличностного взаимодействия

Взаимодействие «педагог (наставник) - педагог (наставник)» способствует расширению профессиональных границ, поиску новых смыслов, направлено на создание условий для обмена опытом, поиск лучших практик наставничества.

Взаимодействие «молодой педагог – опытный педагог», в рамках которого молодой педагог может помочь педагогу помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

Планируемый результат наставничества: высокий уровень включенности молодых педагогов в педагогическую деятельность, культурную жизнь педагогического сообщества; усиление уверенности в собственных силах; формирование актуальных профессиональных компетенций; формирование потребности в профессиональном развитии развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; создание банка наставников (в том числе резерва наставников из числа перспективных молодых педагогов).

Оцениваемые результатов: повышение уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа молодых специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательной организации; качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах); сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого педагога.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для

реализации различных задач возможно выделить следующие типы наставников.

Наставник-консультант - создает условия для реализации профессиональных качеств, консультирует по вопросам организации образовательного процесса, направляет в решении конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Тьютор – помогает в построении индивидуального образовательного маршрута, мотивирует на профессиональный рост.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Молодой педагог в возрасте до 35 лет, планирующий профессиональную карьеру и имеющий профессиональные дефициты.

Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, стажировочные площадки, образовательные марафоны и др.

Форма наставничества «студент - ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающегося(обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является 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.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: 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 устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов:

–повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

–количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

–снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

–увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

–увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Портрет участников.

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные

навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых Моделей внутри формы «студент - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

–взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

–взаимодействие «лидер - равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; взаимодействие «равный - другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным;

–взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; взаимодействие «куратор - автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Взаимодействие наставника и наставляемого планируется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

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. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

В данной и последующей («работодатель - студент») формах следует понимать термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Среди основных задач деятельности наставника профессионала в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;

- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;

- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);

- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;

- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

Портрет участников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной

организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый:

Вариант 1. Активный. Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых Моделей внутри формы «работодатель - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

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

– взаимодействие «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;

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

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщества.

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 профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

Форма наставничества «работодатель - студент»

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности. Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе дополнительного и среднего профессионального образования специальных кружков и/или программ наставничества. Со стороны компаний, предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе. Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов: улучшение образовательных результатов студента; численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации; увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию; численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником; увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и

присоединиться к сообществу благодарных выпускников; численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

Портрет участников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый:

Вариант 1. Активный. Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых Моделей внутри формы «работодатель - студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого.

Представлены четыре основных варианта:

– взаимодействие «активный профессионал - равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

– взаимодействие «успешный профессионал - студент, выбирающий профессию» - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;

– взаимодействие «коллега - будущий коллега» - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

– взаимодействие «работодатель - будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой Модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

Область применения в рамках образовательной программы.

В профессиональных образовательных организациях: практикоориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие

программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

График реализации Модели по форме «педагог – педагог»

	Мероприятия	Участники	Сроки
Старт	Формирование/корректировка базы наставников	куратор, администрация ОО	август - сентябрь
	Формирование/корректировка базы кураторов ОО	куратор, администрация ОО	
	Формирование/корректировка базы наставляемых	куратор, администрация ОО	
	Определение запросов, дефицитов молодых педагогов.	молодые педагоги до 35 лет стаж до 5 лет	
	Определение запросов, дефицитов наставников.	администрация ОО, куратор, наставники	
	Консультации по разработке программ наставничества	специалисты ДО, куратор, администрация ОО	
	Межмуниципальный форум молодых педагогов	молодые педагоги до 35 лет, стаж работы до 5 лет	сентябрь
	Марафон «Первые шаги»	молодые специалисты ОО первого года работы – наставники, закрепленные в ОО	сентябрь
	Вебинары на площадке ВКонтакте	молодые специалисты ОО первого года работы – наставники, закрепленные в ОО	раз в квартал
Продвижение	Межмуниципальный фестиваль сетевых сообществ	молодые педагоги до 35 лет, наставники	ноябрь
	Неделя молодого педагога «Кроссфит компетенций»	молодые педагоги до 35 лет, стаж работы до 5 лет, наставники	декабрь
	Семинары, вебинары в очном формате	молодые педагоги до 35 лет наставники	в течение года
	Мастер-классы педагогов наставников	молодые педагоги до 35 лет наставники	в течение года
	Муниципальный профессиональный образовательный проект "ПРОдвижение кадров"	молодые педагоги до 35 лет	в соответствии с планом проекта
	КПК	молодые педагоги до 35 лет наставники	в соответствии с планом

Возможности	Муниципальный этап регионального конкурса «Новая волна»	молодые педагоги до 30 лет, стаж работы до 5 лет	декабрь
	Молодежка МТА	молодые педагоги до 35 лет стаж до 5 лет	в течение года
	Мероприятия Дома молодежи	молодые педагоги до 30 лет	в течение года
	Мероприятия Совета молодых педагогов	молодые педагоги до 35 лет	в течение года
	Межмуниципальный слет педагогических клубов «Профессиональный диалог всерьез и с юмором»	молодые педагоги до 35 лет	октябрь
	Муниципальный этап регионального конкурса «Наставник 38»	кураторы наставники	ноябрь-декабрь
	Семинары, вебинары	наставники, кураторы, молодые педагоги до 35 лет	в соответствии с планом
	Муниципальный профессиональный образовательный проект "Золотое сердце"	молодые педагоги до 35 лет наставники	в соответствии с планом проекта
Содружество	Презентация практик наставничества ОО	кураторы наставники	в течение года
	Разработка Моделей наставничества в ОО	кураторы ОО	в течение года
	Презентация практик наставничества на заседании регионального клуба «Восхождение»	наставники кураторы	по плану Клуба наставников «Восхождение»
	Сообщество «Онлайн-наставник»	наставники, молодые педагоги до 35 лет	в течение года
Потенциал	Рефлексия по итогам проведенных мероприятий	Кураторы, наставники	В соответствии с планом
	Самодиагностика (в т.ч. с использованием интенсива «Я учитель»)	молодые педагоги, кураторы, наставники	апрель-май
	Проведение мониторинга эффективности реализации целевой Модели наставничества МО города Братска	куратор, администрация ОО	
	Анкеты, опросники, беседы, индивидуальные и групповые консультации	наставники, кураторы, молодые педагоги до 35 лет	в течение года
	Оказание информационной поддержки (СМИ, сайт, сообщество ВК:	методисты ЦРО, кураторы, наставники	в течение года

	развития образования»; Совет молодых педагогов		
--	------------------------------------------------	--	--

График реализации Модели по форме «учитель-ученик»

	Мероприятия	Участники	Сроки
Старт	Формирование/корректировка базы кураторов ОО	Куратор, администрация ОО	Январь
	Формирование/корректировка базы наставников проектов/конкурсов	Куратор, наставники, администрация ОО	В соответствии со сроками проектов/конкурсов
	Проведение стартовой площадки «Код будущего» (в рамках государственного проекта)	Обучающиеся, кураторы, тьюторы, методисты ЦРО	Январь 2023, Сентябрь-октябрь
	Проведение вебинара «О старте Всероссийского конкурса «Большая перемена»	Обучающиеся, кураторы, наставники, методисты ЦРО	апрель
	Проведение вебинара «О реализации Всероссийского проекта «Билет в будущее»	Обучающиеся, кураторы, педагоги-навигаторы, методисты ЦРО, оператор проекта	апрель
	Регистрация в проект «Код будущего»	Обучающиеся 8-9 кл., тьюторы	Февраль, сентябрь
	Регистрация в проект «Билет в будущее»	Обучающиеся 6-9 кл., педагоги-навигаторы	Май-сентябрь
	Регистрация во Всероссийский конкурс «Большая перемена»	Обучающиеся 5-9 кл., наставники	Март-июнь
	Регистрация на робототехнический фестиваль «РобоСиб»	Обучающиеся 4-9 лет, наставники	Декабрь
Продвижение	Участие в робототехническом фестивале «РобоСиб»	Обучающиеся 4-18 лет	Январь
	Прохождение отборочного этапа Всероссийского конкурса «Большая перемена»	Обучающиеся 5-9кл, наставники	Март-июнь
	Прохождение модулей проекта «Код будущего»	Обучающиеся 8-9 кл	В течение года
	Прохождение диагностик, виртуальных проб и выставок, в рамках проекта «Билет в будущее»	Обучающиеся 6-9 кл	Сентябрь-декабрь
	Обучение педагогов в проекте «Код будущего»	Тьюторы	В течение учебного года (перед стартом очередного модуля)
	Повышение квалификации педагогов, в рамках проекта «Билет в будущее»	Педагоги-навигаторы	Декабрь

Возможности	Участие в олимпиадных и конкурсных движениях на разных уровнях	Обучающиеся	В течение года
	Обучение в IT-куб		В течение года
	Использование ресурсов системы навигатора дополнительного образования Иркутской области		В течение года
	Участие в мероприятиях ОЦ «Персей» и ОЦ «Сириус»		По плану образовательных центров
	Участие в общероссийском финале «FIRST ROBOTICS CHAMPIONSHIP»	Победители робототехнического фестиваля «РобоСиб»	Апрель
	Прохождение полуфинала и финала Всероссийского конкурса «Большая перемена»	Обучающиеся 5-9 кл	Июль Октябрь-ноябрь
	Участие в региональном конкурсе «Методическое ПРОдвижение»	Кураторы, наставники	Сентябрь
	Участие во всероссийском конкурсе лучших практик наставничества	Кураторы, наставники	Октябрь-ноябрь
	Участие в муниципальном этапе регионального конкурса «Наставник 38»	Кураторы, наставники	Ноябрь-декабрь
	Участие в дистанционной региональной экологической творческой олимпиаде «Фабрика проектов»	Обучающиеся 9 кл,	Январь-февраль
Содружество	Разработка Моделей наставничества в ОО	Кураторы ОО	Февраль 2023
	Презентация практик наставничества на муниципальном уровне (Августовские встречи педагогических работников города Братска, Межмуниципальный Фестиваль сетевых сообществ, стажировочные площадки и пр.)	Кураторы, наставники	По плану
	Презентация практик наставничества на заседании регионального клуба «Восхождение»	Кураторы, наставники	По плану К
Потенциал	Рефлексия по итогам реализации проектов	Кураторы, наставники	В соответствии с планом
	Оказание информационной поддержки (СМИ, сайт, сообщество ВК:	методисты ЦРО, кураторы, наставники	В течение года

	развития образования»;		
	Проведение итоговой встречи по завершению проекта «Код будущего»	Обучающиеся, кураторы, тьюторы, методисты ЦРО	Декабрь
	Проведение итоговой встречи по завершению проекта «Билет в будущее»	Обучающиеся, кураторы, педагоги-навигаторы, методисты	Декабрь
	Проведение мониторинга эффективности реализации целевой Модели наставничества МО города Братска	Куратор, администрация ОО	Апрель-май

График реализации Модели по форме «студент-ученик/работодатель-ученик»

	Мероприятия	Участники	Сроки
Старт	Формирование/корректировка базы кураторов ОО	Куратор, администрация ОО	Январь
	Формирование/корректировка базы наставников проектов/конкурсов	Куратор, наставники, администрация ОО	В соответствии со сроками проектов/конкурсов
	Запуск конкурсных мероприятий/проектов	Наставники, наставляемые	В соответствии со сроками проектов/конкурсов
Продвижение	Реализация программ ДПО, в рамках проектов	Наставники	В соответствии с планом
	Участие в семинарах, вебинарах, мастер-классах и других формах	Наставники	В соответствии с планом
	Реализация деятельности сетевых сообществ (создание ИОМ)	Наставники	Февраль-октябрь
	Проведение муниципального конкурса проектов и прикладных исследований на основе кейсов (задач) организаций-работодателей «Школа реальных дел»	Представители сферы бизнеса, наставники, обучающиеся 5-9кл	Сентябрь-апрель

	Просмотр цикла открытых онлайн-уроков проектов «ПроеКТОриЯ» и «Шоу профессий»	Обучающиеся 1-9 кл	В течение года
	Заключение соглашений/договоров о сотрудничестве с работодателями	Представители сферы бизнеса, администрация ОО	По согласованию
	Проведение мониторинга эффективности реализации Модели наставничества	Куратор, администрация ОО	Апрель-май

Дорожная карта внедрения Целевой модели наставничества на 2023 -2024 гг.

Список используемых сокращений:

РЦМН - региональная целевая модель наставничества в Иркутской области

ЦМН - целевая модель наставничества муниципального образования (Модель)

КО – Комитет по образованию

ОУ – Образовательное учреждение

НМС – Научно-методический совет

ДПО – Дополнительное профессиональное образование

ГАУ ДПО ИРО – Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Иркутской области

Содержание	Сроки реализации	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный за исполнение мероприятий
Организационно-методическое сопровождение деятельности				
Разработка Плана мероприятий в рамках Года педагога и наставника.	декабрь 2022 – январь 2023 года	Разработан и утвержден План мероприятий в рамках Года педагога и наставника.	Публикация документа на сайте http://12shkola.ru/	
Внесение вопроса о реализации плана Года педагога и наставника в план	II, IV квартал 2023г.	Представление плана	Согласование плана	

Содержание	Сроки реализации	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный за исполнение мероприятий
Открытие ресурсного центра (в рамках деятельности регионального тематического проектного комплекса ГАУ ДПО «ИРО»)	январь, 2023	Приказ министерства образования Иркутской области		ГАУ ДПО ИРО
Корректировка Целевой модели наставничества на 2023-2024 гг. Корректировка Дорожной карты по реализации Модели	январь-февраль, 2023г.	Разработана и утверждена приказом. Целевая модель наставничества на 2023 -2024 гг. в новой редакции и Дорожная карта по ее реализации	Публикация документов на сайте http://12shkola.ru/	
Разработка (корректировка) целевой Модели наставничества в ОУ и	до 10 февраля 2023г.	Положительное экспертное заключение муниципального НМС	100% образовательных организаций	КО МАУ ДПО «ЦРО»

Содержание	Сроки реализации	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный за исполнение мероприятий
Дорожной карты по реализации Модели в ОУ				
Экспертиза и согласование Дорожных карт ОУ	Февраль, 2023г.	Дорожные карты по внедрению Целевой Модели наставничества прошли экспертизу и согласованы	100% образовательных организаций	
Формирование/корректировка базы данных наставников и наставляемых	Ежегодно: январь, сентябрь	Базы данных наставников, Приказы, планы реализации муниципальных проектов на год	100% образовательных организаций	

Содержание	Сроки реализации	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный за исполнение мероприятий
и др.)				
Торжественное открытие Года педагога и наставника. Форум педагогов и наставников	Февраль, 2023	Программа Торжественного открытия.	Запуск совместных программ и проектов	
Программно-методическое сопровождение деятельности				
Методическая, консультационная помощь образовательным организациям, внедряющим модель наставничества	В течение года	Обеспечена консультационная помощь по вопросам реализации программ наставничества, разработан план мероприятий и адресные рекомендации (по запросу)	Реализация плана мероприятий в полном объеме	

Содержание	Сроки реализации	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный за исполнение мероприятий
Создание условий для взаимодействия наставников и наставляемых на уровне муниципалитета, для представления опыта организации наставничества, выявления и тиражирования лучших практик наставничества (в рамках муниципальных проектов, Межмуниципального фестиваля сетевых сообществ, деятельности Совета молодых и др.)	В соответствии с планом методических площадок и образовательных событий	Созданы условия для взаимодействия наставников и наставляемых на уровне муниципалитета: организованы и проведены образовательные события, конкурсные мероприятия (программы мероприятий, приказы, статистические таблицы, сборник материалов по итогам научно-практической конференции)	К 2024 году не менее 70% педагогических работников в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения.	
Реализация программы мероприятий в рамках плана Года педагога и наставника	В течение 2023 года в рамках плана	Организация и проведение мероприятий плана, повышение статуса профессии педагога	Реализация всех мероприятий плана	

Содержание	Сроки реализации	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный за исполнение мероприятий
Торжественные мероприятия Посвященные Дню Учителя и Дню Дошкольного работника	Ежегодно, октябрь	Программа мероприятий	Освещение мероприятий	
Муниципальные профессиональные конкурсы: «Проектория в фокусе» «Поиск методических идей»	ноябрь-декабрь	Положения, Приказ об итогах конкурсных мероприятий	Участие в конкурсах регионального уровня	

Содержание	Сроки реализации	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный за исполнение мероприятий
<p>«Лучшая методическая разработка» «Наставник 38» «Педагогический успех» «Конкурсный отбор среди педагогических работников для участия в региональных конкурсах»</p>				
<p>Сопровождение наставников федеральных и всероссийских проектов/конкурсов («Большая перемена», «Билет в Будущее», «Код Будущего» и др.)</p>	<p>В соответствии со сроками реализации проектов/конкурсов</p>	<p>Участие обучающихся в федеральных и всероссийских проектах/конкурсах</p>	<p>Охват участников, выход обучающихся в полуфинал, финал конкурсов/завершение программы проектов</p>	
<p>Создание условий для устранения профессиональных дефицитов, в том числе, через реализацию программ ДПО</p>	<p>Ежегодно в соответствии с планом</p>	<p>Реализация цикла обучения в рамках деятельности муниципальных сетевых сообществ, обучение по программам ДПО (программы ДПО, приказы)</p>	<p>К 2024 году не менее 30% наставников общеобразовательных организаций повысили уровень профессионального мастерства через различные формы образования (формальные, неформальные, информальные)</p>	

Содержание	Сроки реализации	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный за исполнение мероприятий
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг				
Сбор результатов, мониторинг и оценка эффективности внедрения ЦМН	Ежегодно,	Оценка эффективности внедрения Модели и реализации программ наставничества, поиск путей оптимизации, корректировка по годам (аналитическая справка)	Достижение основных показателей ЦМН	
Включение лучших наставнических практик муниципалитета в муниципальный реестр лучших педагогических и управленческих практик	Ежегодно	Приказ по итогам Фестиваля сетевых сообществ	Наличие описанных практик разных форм наставничества в ОУ (в том числе, в сетевой форме)	
Сбор результатов, мониторинг и оценка эффективности внедрения ЦМН	Ежегодно	Отчет о внедрении и реализации ЦМН	Предоставление отчетности: оценка эффективности внедрения Модели и реализации программ наставничества, поиск путей оптимизации, корректировка	
Информационное сопровождение деятельности				
Подготовка и размещение материалов информационно-презентационных материалов о внедрении ЦМН (подборка фото и видеоматериалов, информационных писем для ОО и т.п.) в новостной ленте,	В течение года	Обеспечена доступность информации о внедрении ЦМН.	Своевременное размещение материалов о мероприятиях в рамках ЦМН, количество просмотров	

Содержание	Сроки реализации	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный за исполнение мероприятий
		молодых педагогов для информирования участников и организации взаимодействия.		
Трансляция хода реализации программ наставничества и обмен опытом наставничества между участниками образовательных отношений. Проведение тематических мероприятий с участниками образовательных отношений	Ежегодно	Регулярная презентация наработок, результатов внедрения лучших наставнических практик. Распространение наставнических практик на различных уровнях. Обсуждение промежуточных и конечных результатов внедрения и реализации ЦМН	Выступления на площадках муниципального, регионального и федерального уровней, в конкурсах регионального и всероссийского уровней	
Управление реализацией ЦМН в ОУ				
Определение контрольных сроков и точек в ходе реализации ЦМН в различных формах	В течение года в соответствии с Дорожными картами ОУ	Аналитические справки, фиксация количественных и качественных показателей	Реализовано 100% мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	
Организация и проведение мониторинга результатов реализации Модели	В соответствии с Дорожными картами ОУ, но не реже 1 раза в год	Аналитические справки	Не ниже показателей включенности педагогов и обучающихся муниципальной Модели	ОУ
Анализ результатов реализации ЦМН в ОУ, принятие управленческих решений	В соответствии с Дорожными картами ОУ, но не реже 1 раза в год	Проведен анализ. Приняты меры и решения для повышения качества реализации Модели	Выполнено 100% позиций дорожной карты.	ОУ