

УТВЕРЖДЕНА  
Приказом Комитета по образованию  
администрации Тулунского муниципального района  
«25» августа 2021 года №109/1



# Муниципальная модель наставничества

Тулунский район

2021г.



## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

создание успешной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;

накопление и тиражирование эффективных практик наставничества.

## 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

– Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29. 12. 2012 №273-ФЗ

– Об утверждении Типового положения о наставничестве в областных государственных учреждениях, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области: приказ Министерства опеки и попечительства Иркутской области от 24 мая 2019 года №53-148/19-мпр.

– О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020г. № МР-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 № Р-145);

– Региональная модель наставничества (утверждена распоряжением министерства образования Иркутской области "Об утверждении Региональной целевой модели наставничества" от 24 декабря 2020 г. № 982-мр);

– Национальный проект «Образование» (федеральные и муниципальные проекты «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребёнка»).



### 3. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

3.2. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

3.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.4. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества в зависимости от условий реализации программы наставничества можно выделить: «ученик-ученик», «учитель-учитель», «учитель-ученик», а при наличии запроса и возможностей – «студент-ученик», «работодатель-ученик» и «работодатель-студент».

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
<b>Ученик-ученик</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li><li>– «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li><li>– «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li></ul>
<b>Учитель-учитель</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li><li>– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</li><li>– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог</li></ul>

	<p>помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</p> <p>– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p>
<b>Учитель - ученик</b>	<p>– «учитель – дезориентированный обучающийся» - педагогическая и психологическая поддержка 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;</p> <p>– «учитель – одаренный обучающийся» - психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д.;</p> <p>– «учитель – обучающийся с ОВЗ» - 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</p>
<b>Студент-ученик</b>	<p>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;</p> <p>– «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;</p> <p>– «равный – другому» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;</p> <p>– «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.</p>
<b>Работодатель - ученик</b>	<p>– «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;</p> <p>– «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;</p> <p>– «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.</p>
<b>Работодатель – студент</b>	<p>– «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора</p>

	<p>карьерной траектории;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;</li> <li>- «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;</li> <li>- «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</li> </ul>
--	--

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

3.5. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

3.6. Организация работы в рамках всех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

## **4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ**

4.1. Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

4.2. Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.



## 5. ФУНКЦИИ УЧАСТНИКОВ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



*Функции муниципалитета по организации наставничества:*

– координирует и осуществляет организационную, методическую, нормативно-правовую и экспертно-консультационную поддержку

муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации целевой модели наставничества;

– согласовывает дорожные карты внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;

– координирует деятельность муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации наставнических программ;

– контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

– содействует привлечению к реализации наставнической деятельности, в том числе в образовательных организациях и на предприятиях муниципалитета, учреждениях культуры, спорта и общественных организаций.

*Функции организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации наставнических программ, при участии во внедрении региональной целевой модели наставничества:*

– участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения системы наставнических программ, реализации кадровой политики;

– участие в осуществлении персонифицированного учета детей и молодежи, участвующих в наставнических программах;

– обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;

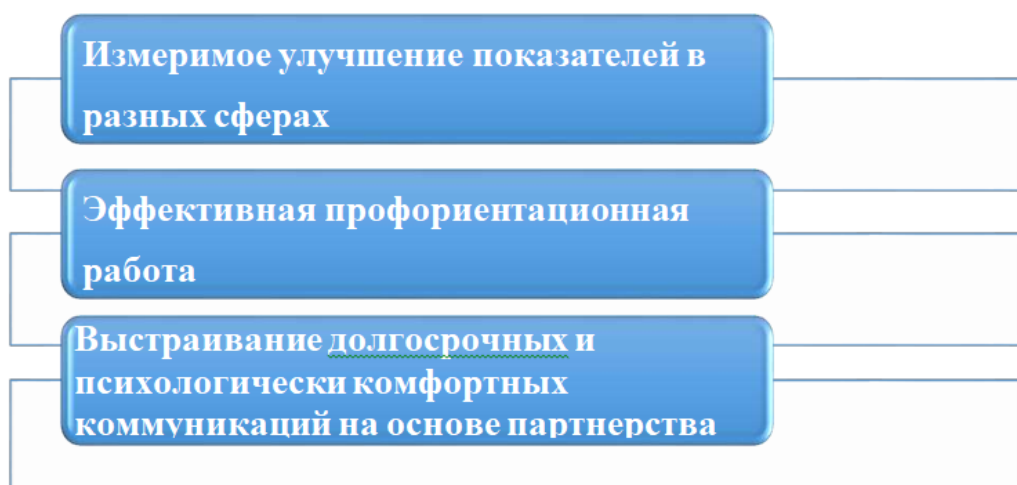
– обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.



## 6. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



## Планируемые результаты



## Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

№	Показатель	2021	2022	2023	2024
1.	Доля детей и подростков в общеобразовательных организациях в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Тулунском районе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %				70
2.	Доля детей и подростков в общеобразовательных организациях в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Тулунском районе, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %				10
3.	Доля учителей – молодых специалистов, проживающих в Тулунском районе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %				70
4.	Доля наставников из числа педагогических работников ОО				50
5.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций в Тулунском районе, прошедших повышение квалификации по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества				70
6.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %				85
7.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %				85