

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МО г. БОДАЙБО И РАЙОНА

П Р И К А З

г. Бодайбо

27.05 2021 г

№ 274

Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества в Бодайбинском районе

В целях достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование», предусматривающего вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, во исполнение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», распоряжения министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 г. № 982-мр «Об утверждении региональной целевой модели наставничества», руководствуясь Положением

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить:
 - 1.1. Муниципальную целевую модель наставничества специалистов и обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам дошкольного образования в Бодайбинском районе, согласно Приложению 1 к настоящему приказу;
 - 1.2. Показатели эффективности внедрения муниципальной целевой модели наставничества в Бодайбинском районе согласно Приложению 2 к настоящему приказу;
2. Определить муниципальным координатором наставничества МКУ «Ресурсный центр».
3. МКУ «Ресурсный центр» (Михайлова Е.В.) организовать внедрение муниципальной целевой модели наставничества специалистов и обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам дошкольного образования в Бодайбинском районе (далее именуется - муниципальная целевая модель наставничества) в период с 2021 по 2024 годы.
4. Муниципальному координатору наставничества МКУ «Ресурсный центр» (Михайлова Е.В., Евтухович А.Е., Малышевская И.Н.):

4.1. Разработать методические рекомендации по внедрению муниципальной целевой модели наставничества для образовательных организаций;

4.2. Обеспечить сопровождение внедрения целевой модели наставничества в соответствии с муниципальной целевой моделью наставничества;

4.3. Организовать обучение наставников и кураторов образовательных организаций по программам дополнительного профессионального образования в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;

4.4. Организовать ежегодный мониторинг реализации программ наставничества в образовательных организациях Бодайбинского района, обеспечить представление данных по результатам мониторинга в Управление образования администрации МО г. Бодайбо.

5. Руководителям образовательных организаций:

5.1. Обеспечить внедрение муниципальной целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам дошкольного образования в Бодайбинском районе (далее именуются - образовательные организации) в 2021-2024 годах;

5.2. Разработать «Дорожную карту» внедрения муниципальной целевой модели наставничества и согласовать в срок до 15.09.2021 г.;

5.3. Вести персонифицированный учет наставляемых и наставников среди специалистов и обучающихся, по формам согласно приложениям 1, 2 к утвержденной настоящим приказом муниципальной целевой модели наставничества;

5.4. Предоставлять результаты мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях Бодайбинского района, муниципальному координатору наставничества ежеквартально, в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным;

5.5. Обеспечить достижение показателей эффективности внедрения Муниципальной целевой модели наставничества в Бодайбинском районе согласно Приложению 2 к настоящему приказу.

6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник



С.Е. Наумова

Исп.
Директор МКУ «Ресурсный центр»
Михайлова Л.В.
Тел. 8(3956)18-23-10

Муниципальная целевая модель наставничества специалистов и обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам дошкольного образования в Бодайбинском районе

1. Общие положения

1.1. Настоящая муниципальная целевая модель наставничества специалистов и обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам дошкольного образования в Бодайбинском районе (далее именуется - Муниципальная целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между специалистами и обучающимися разработана в целях достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование», предусматривающего вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в Бодайбинском районе для образовательных организаций.

1.2. Муниципальная целевая модель наставничества разработана с учетом Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 года № 3273-р, п.29 «Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; положений Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года №Р-145, Распоряжения министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 г. № 982-мр.

1.3. Целью внедрения муниципальной целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся разных уровней образования в возрасте от 10 лет, проживающих на территории Бодайбинского района.

1.4. Задачи внедрения муниципальной целевой модели наставничества:

1) создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

2) улучшение основных показателей обучающихся образовательных организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

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

4) раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого специалиста/обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

5) формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.5. Муниципальная целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

1.6. Внедрение муниципальной целевой модели наставничества осуществляется на основе методических рекомендации, разрабатываемых Региональным методическим центром ГАО ДПО «Институт развития образования Иркутской области» по внедрению методологии наставничества с учетом особенностей общего, дополнительного и дошкольного образования.

1.7. Муниципальный координатор наставничества МКУ «Ресурсный центр» осуществляет методическое сопровождение внедрения настоящей целевой модели, в том числе путем направления в образовательные организации методических рекомендаций.

2. Термины и определения

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

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, направленных 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 терминами «обучающийся», «оптант».

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

Куратор - сотрудник образовательной организации, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

3. Формы наставничества

3.1. Внедрение муниципальной 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 обучающиеся образовательной организации («ученик»); выпускники образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги (взаимодействие с наставляемым осуществляется за рамками основной образовательной программы, дополнительной общеразвивающей программы) и иные должностные лица образовательной организации («учитель»); сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества («работодатель»).

3.3. Наставляемым может стать любой педагог и иные должностные лица образовательной организации («учитель»); обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам («ученик»).

3.4. 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.

В зависимости от условий реализации программы наставничества, допускающих множественные вариации, возможно выделение следующих форм наставничества:

- «учитель» - «учитель»;
- «ученик» - «ученик»;
- «студент» - «ученик»;
- «учитель» - «ученик» / «студент»;
- «работодатель» - «ученик» / «студент».

Кроме этого жизнеспособными можно считать пары:

- «родитель (представитель родительской общественности) – ученик»;
- «представитель НКО/волонтер – ученик»;
- «представитель НКО/волонтер – ребенок с ОВЗ»;
- «педагог (например, педагог дополнительного образования) – ученик»;
- «педагог (например, педагог дополнительного образования) – ребенок с ОВЗ»;
- «педагог – родитель».

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

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели

4.1. Планируемые результаты внедрения муниципальной целевой модели наставничества:

- 1) измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- 2) рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 3) улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- 4) практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

4.2. Внедрение муниципальной целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающихся общеобразовательной организации:

- 1) низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- 2) отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессии;
- 3) невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- 4) отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- 5) низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- 6) кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- 7) конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- 8) отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- 9) высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- 10) падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- 11) проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

4.3. Внедрение муниципальной целевой модели наставничества может повлиять, в том числе на решение проблем в профессиональной среде образовательных организаций Бодайбинского района:

- молодым специалистам (от 0 до 3 лет) без опыта работы, пришедшим в образовательную организацию сразу после завершения обучения в организациях высшего, среднего и профессионального образования;
- педагогическим работникам независимо от возраста и стажа при освоении новых должностных обязанностей либо новых технологий, форм, методов обучения, подготовке к профессиональным конкурсам и т.п.;
- педагогическим работникам независимо от возраста и стажа при переходе из одной образовательной организации в другую.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в деятельности образовательных организаций

5.1. В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации входят:

- 1) Управление образования администрации МО г. Бодайбо и района;
- 2) МКУ «Ресурсный центр» - муниципальный координатор наставничества:
 - по вопросам внедрения муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях Бодайбинского района;
- 3) образовательные организации, осуществляющие реализацию программ наставничества;
- 4) промышленные и иные предприятия и организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории Бодайбинского района, имеющие или планирующие реализовывать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность;

5.2. Управление образования администрации МО г. Бодайбо и района (далее именуется – Управление образования):

- 1) осуществляет координацию внедрения муниципальной целевой модели наставничества Бодайбинского района;
- 2) обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению муниципальной целевой модели наставничества Бодайбинского района;
- 3) обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала образовательных организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;
- 4) реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на трудных отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).

5.3. МКУ «Ресурсный центр» - муниципальный координатор наставничества:

1) обеспечивает и осуществляет:
- организационную, методическую, нормативно-правовую и экспертно-консультационную поддержку муниципальных образовательных организаций по реализации муниципальной целевой модели наставничества;

- выработку предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества Бодайбинского района;

- организацию мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях Бодайбинского района, сбор результатов и представление данных по результатам мониторинга в Управление образования, Министерство образования Иркутской области с периодичностью и в сроки, установленные Министерством;

- реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

2) оказывает содействие:

- распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Бодайбинского района, Иркутской области;

- привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций Бодайбинского района, муниципальных учреждений культуры, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

- организуют разработку предложений по совершенствованию системы внедрения муниципальной целевой модели наставничества Бодайбинского района;

5.4. Образовательные организации, осуществляющие внедрение муниципальной целевой модели наставничества Бодайбинского района:

1) назначают лицо, ответственное за внедрение муниципальной целевой модели наставничества в образовательной организации (куратора);

2) разрабатывают программу внедрения муниципальной целевой модели наставничества и представляют ее на согласование учредителю;

3) обеспечивают:

- реализацию программ наставничества;

- ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников по формам, согласно приложениям 1, 2 к настоящей муниципальной целевой модели наставничества;

- участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Бодайбинского района, организовав представление образовательной организацией данных по результатам мониторинга: муниципальному координатору наставничества с периодичностью и в сроки, установленные Министерством;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества образовательных организаций;
- реализацию кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

4) организуют инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5.5. Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программы наставничества по установленным формам осуществляет образовательная организация, в которой работает/обучается наставляемый.

Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется в форме учета наставляемых.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества образовательных организаций

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представить, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимоотношениях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

6.2. Мониторинг процесса реализации программы наставничества состоит из двух этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества (этап 1);
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов (этап 2).

Мониторинг процесса реализации программы наставничества **на первом этапе** направлен на две ключевые цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества **на втором этапе** направлен на три ключевые цели:

- 1) глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества;
- 2) оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);
- 3) анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый»

6.3. Организация и проведение мониторинга реализации программы наставничества осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями, разрабатывается координатором наставничества

Показатели эффективности внедрения муниципальной целевой модели наставничества в Бодайбинском районе

№ п/п	Наименование показателя	Контрольные значения по годам			
		2021	2022	2023	2024
1	Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	20	35	50	70
2	Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	20	35	50	70
3	Доля вовлечения в различные формы сопровождения и наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей работодателей к этой деятельности, %	3	5	8	не менее 10
4	Доля работников образования, повысивших квалификацию по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества	20	35	50	не менее 70
5	Доля учителей в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы	20	35	50	не менее 70