

Утверждаю  
Директор МБОУ ДО  
«Центр внешкольной работы»  
  
И.Н. Азаров  
Приказ №50/2 от 31.10.2022 г.

## **ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ ДО «Центр внешкольной работы»**

### **Общие положения**

- 1.1. Настоящая Целевая модель наставничества, разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в МБОУ ДО «Центр внешкольной работы».
- 1.2. Целью внедрения 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 молодых специалистов МБОУ ДО «Центр внешкольной работы».
- 1.3. Задачи внедрения целевой модели наставничества:
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодого специалиста;
  - создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
  - создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
  - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.
- 1.4. 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.
- 1.5. Внедрение целевой модели наставничества осуществляется на основе методических рекомендаций Ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» (далее - ведомственный проектный офис).
- 1.6. Ведомственный проектный офис осуществляет методическое

сопровождение внедрения настоящей целевой модели, в том числе путем направления 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, 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.

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.

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.

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. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

### 3.1. Цели:

- улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

3.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение проблем по устареванию рабочих резервов, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в деятельности МБОУ ДО «Центр внешкольной работы»

4.1. В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации входят: министерство образования Красноярского края, отдел образования администрации Тюхтетского муниципального округа, общеобразовательные организации, МБОУ ДО «Центр внешкольной работы».

4.2. Министерство образования Красноярского края осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества.

4.3. Отдел образования администрации Тюхтетского муниципального округа:

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

- контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций предприятий и организаций муниципалитета, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

4.4. Функции МБОУ ДО «Центр внешкольной работы»:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

- реализация программ наставничества;

- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

- назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

- осуществление персонализированного учета молодых специалистов, участвующих в программах наставничества;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

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

4.5. Куратор назначается решением руководителя образовательной

организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества.

Куратором может стать представитель образовательной организации

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
  - организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

4.6. Оценка вовлеченности педагогов в различные формы наставничества.

Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности молодых педагогов в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества осуществляет куратор.

Для оценки вовлеченности участия в программе наставничества понимается прохождение участником полного цикла программы наставничества.

#### 5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

5.1. К числу мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях.

5.2. В целях популяризации роли наставника используются следующие меры:

- организация и проведение семинаров;
  - признание значимости работы наставников для образовательной организации;
- нематериальное поощрение на рабочем месте (грамоты, благодарственные письма);
  - материальное поощрение.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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 представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

## 6.2. Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник- наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива. Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

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

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов, обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

- контроль хода программы наставничества;
- контроль показателей профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

## 6.3. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

7. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации

<b>Наименование показателя</b>	<b>2020 г.</b>	<b>2024 г.</b>
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
Доля организаций от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	85

## 8. Нормативные основы целевой модели наставничества

8.1. Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала - формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р).

8.2. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-Р)