



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАЗОВСКОГО РАЙОНА ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

26.11.2020

№ 873

п. Тазовский

О реализации целевой модели наставничества в Тазовском районе для педагогов образовательных организаций, обучающихся общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей

Во исполнение приказа департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа от 07 октября 2020 года № 660 «О реализации целевой модели наставничества в Ямало-Ненецком автономном округе для обучающихся общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, профессиональных образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», в рамках реализации мероприятий региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Социальная активность», «Учитель будущего»

приказываю:

1. Утвердить:
 - 1.1. целевую модель наставничества в образовательных организациях Тазовского района на 2020-2024 годы (далее – Модель) согласно приложению № 1;
 - 1.2. план мероприятий («дорожную карту») по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях Тазовского района согласно приложению № 2;
 - 1.3. список муниципальных общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, являющихся участниками внедрения целевой модели наставничества согласно приложению № 3;
 - 1.4. этапы внедрения целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях в 2020/2021 учебном году согласно приложению № 4;

1.5. целевые показатели развития муниципальных программ наставничества согласно приложению № 5.

2. Организовать внедрение Модели в образовательных организациях в 2020/2021 учебном году.

3. Назначить муниципальными кураторами по внедрению и реализации Модели начальника управления развития и организационно-методического обеспечения Свечникову Людмилу Васильевну и начальника отдела дополнительного образования и воспитательной работы Антонову Наталья Петровна.

4. Определить Муниципальным центром наставничества обучающихся - МБОУ ДО «Тазовский районный Дом творчества» (далее - Центр).

5. Муниципальным координаторам Свечниковой Л.В., Антоновой Н.П. обеспечить:

5.1. координировать и осуществлять организационную, методическую, нормативно-правовую и консультационную поддержку муниципальных организаций, осуществляющих деятельность по реализации целевой модели наставничества.

Срок исполнения: постоянно;

5.2. реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества.

Срок исполнения: ежегодно;

5.3. осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

Срок исполнения: постоянно;

5.4. систематизацию и представление результатов промежуточных мониторингов на совещаниях с руководителями образовательных организаций;

Срок исполнения: ежеквартально, до 30 числа месяца, следующего за отчетным, начиная с 30 ноября 2020 года;

5.5. участие в мониторинге региональной системы внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях автономного округа;

Срок исполнения: ежеквартально, до 10 числа месяца, следующего за отчетным, начиная с 10 ноября 2020 года;

5.6. своевременное внесение отчета по реализации целевой модели наставничества в Тазовском районе в интегрированную информационную систему управления «Электронный бюджет» в рамках реализации региональных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Учитель будущего» национального проекта «Образования»;

5.7. формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

Срок исполнения: ежеквартально.

6. Муниципальному центру наставничества обучающихся:

6.1. координировать и осуществлять организационную, методическую, нормативно-правовую и консультационную поддержку муниципальных организаций, осуществляющих образовательную

деятельность по реализации Модели;

6.2. координировать деятельность муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации программ наставничества;

6.3. реализовать меры по обеспечению доступности программ наставничества в муниципальных образовательных организациях для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями;

6.4. обеспечить формирование баз данных программ наставничества и лучших практик.

Срок исполнения: ежеквартально.

7. Руководителям образовательных организаций обеспечить:

7.1. назначение куратора, ответственного за внедрение модели наставничества;

7.2. разработку программы наставничества в образовательной организации;

Срок исполнения: до 20 января 2021 года;

7.3. реализовать кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

7.4. привлекать к реализации программ наставничества образовательные организации, предприятия, учреждения культуры и спорта, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

7.5. реализацию мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;

Срок исполнения: постоянно;

7.6. осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

7.7. формирование базы данных наставнических программ и лучших практик;

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

7.9. проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

Срок исполнения: постоянно;

7.10. размещение лучших наставнических практик на сайте образовательной организации.

8. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления общего,
дошкольного, дополнительного образования
Департамента образования
Администрации Тазовского района



О.А.Лисовская

Целевая модель наставничества в Тазовском районе

Общие положения

Целевая модель наставничества (далее – Модель) разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в образовательных организациях Тазовского района.

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

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

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.

Обоснованность внедрения Модели.

Наставничество:

- содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;
- способно внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка, сопровождения педагога.

Актуальность

Универсальность технологии наставничества в применении ее для решения целого спектра задач:

подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с

адаптацией в школьном коллективе;

одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо который испытывает трудности коммуникации;

ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры;

проблемы молодого специалиста в новом коллективе,

проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Ценность технологии наставничества в:

- 1) непосредственной передаче живого опыта от человека к человеку,
- 2) доверительных отношениях,
- 3) взаимообогащающих отношениях, выгодных всем участникам наставничества.

Целью внедрения Модели является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет и развитие профессиональных компетенций педагогических работников через включение их в программы наставничества.

Задачи:

- улучшение показателей образовательной 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 экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Планируемые результаты реализации целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Формы наставничества

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В образовательной организации реализуются следующие формы наставничества в зависимости от условий реализации Модели:

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

Все представленные формы используются не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых) с изменением формата взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Форма наставничества «ученик - ученик»- это 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 строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого школьного сообщества.

Результаты организации работы наставников направлены на 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. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Варианты программы

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами являются:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», 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» – 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, в рамках интеграции в «классные часы», организации совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

Форма наставничества «учитель – учитель» - взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Результаты организации работы наставников: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Варианты программы

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами являются:

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», вариант поддержки

для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», психозоциальная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Форма наставничества «студент – ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и среднего профессионального учреждений, 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.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи:

- 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 школьного сообщества.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников 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.

Форма наставничества «работодатель – ученик» - взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя муниципального/регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, 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.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников

средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

- 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 школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Варианты программы

моделей внутри формы «работодатель – ученик» различаются в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами являются:

- 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.

Форма наставничества «учитель – ученик» - взаимодействие обучающихся общеобразовательной организации с учителями, педагогами дополнительного образования, при которой учитель/ педагог оказывает тьюторское сопровождение наставляемого, способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Взаимодействие построено на оказании весомого влияния на наставляемого в строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является поддержка обучающегося с особыми образовательными потребностями: постоянное сопровождение высокомотивированных и одаренных детей, интенсивная подготовка школьников к олимпиадам, конференциям и иным интеллектуальным конкурсам.

Задачи:

- помощь в реализации образовательного, интеллектуального, творческого потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- формирование устойчивого школьного сообщества.

Результатом организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в творческие и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к

образовательному, интеллектуальному, творческому совершенствованию, самореализации, профессионального самоопределения, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение образовательных результатов обучающихся и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- численный рост количества медалистов, победителей и призеров интеллектуальных, творческих конкурсов;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

Варианты программы внутри формы «учитель – ученик»:

- поддержка для достижения лучших образовательных результатов обучающимися, претендующими на высокие баллы ЕГЭ;
- совместная работа над проектом для участия в творческих, интеллектуальных конкурсах, конференциях;
- сопровождение в подготовке к участию в региональном чемпионате компетенций WorldSkills Russia, национальном чемпионате по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс».

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна организация совместных конкурсов и проектных работ.

Проблемы обучающегося общеобразовательной организации (далее - подростка), решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком выделены проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Их включение в систему наставнических отношений способствует качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных организациях с привлечением учеников. Среди основных проблем:

- не включенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Реализация Модели

Модель реализуется последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники средств массовой информации, работодатели, представители образовательных организаций, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации целевой модели наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:

- взаимодействие с административной командой, педагогами и активными обучающимися для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;

- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Ответственными за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации являются:

- администрация организаций-участников;
- куратор (кураторы) программы внутри образовательной организации;
- активные представители педагогического сообщества, педагоги-психологи, педагоги-организаторы;
- наставники-участники программы (на поздних этапах и частично).

Реализация Модели в образовательной организации 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/групп.
6. Организация хода наставнической программы.
7. Завершение программы наставничества.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень осведомленности в профессии или организации у наставляемого (для работодателей);
- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);
- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

Разработка системы поощрений наставников

Каждый результат полученных достижений наставниками оценивается баллами. Баллы начисляются за выполнение заданий, прохождение определенных этапов наставнических взаимоотношений, участие в акциях/мероприятиях.

Процесс начисления баллов, а также выделение определенных активностей, за которые баллы могут быть получены, также остаются в ведении куратора наставнической программы конкретной образовательной организации, но должны следовать логике обозначенной иерархии достижений:

- посещение мероприятия по развитию наставничества в организации - 2 балла;
- посещение мероприятия по развитию наставничества вне организации - 3 балла;
- посещение региональных мероприятий - 5 баллов;
- посещение федеральных мероприятий - 20 баллов;
- проведение 3 успешных встреч с наставляемым - 5 баллов;
- получение развернутого положительного отзыва от наставляемого - 2 балла;
- регулярное ведение дневника наставника - 7 баллов;
- создание наставляемым собственного проекта/продукта под руководством наставника -

15 баллов;

- публикация кейса на сайте/в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера - 7 баллов;

- публикация в муниципальном или региональном СМИ - 10 баллов;

- проведение наставником консультации для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования) - 8 баллов;

- проведение наставником полноценного тренинга для других наставников - 12 баллов.

В конце каждого цикла программы наставничества составляются рейтинги на основе накопленных наставником и наставляемыми баллов.

Приложение № 2
к приказу Департамента образования
Администрации Тазовского района
от 26.11 2020 г. № 873

**План мероприятий («дорожная карта») внедрения
целевой модели наставничества в Тазовском районе**

№ п/п	Мероприятия	Срок исполнения	Ожидаемый результат	Ответственные
Подготовка к внедрению целевой модели наставничества и запуску программы наставничества				
1.	Нормативно-правовое обеспечение	до 10 декабря	Приказ о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации и назначении куратора (кураторов) в образовательной организации Положение о наставничестве в образовательной организации Приказ о закреплении наставнических пар (групп) План реализации программы наставничества	Руководители ОО
2.	Информирование о возможностях и целях программы наставничества Формирование базы наставляемых	до 10 декабря 2020 г.	Информирование участников образовательных отношений	Руководители ОО
3.	Сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, социальные педагоги, профориентационные тесты) и сбор запросов наставляемых к программе	до 10 декабря 2020 г.	Реестр запросов Подбор необходимых ресурсов (кадровых, методических, материально-технических и т. д.) и возможных источников их привлечения	Кураторы
4.	Сбор согласий на обработку персональных	до 15 декабря	Сформирована база наставляемых с перечнем	Кураторы

	данных от законных представителей несовершеннолетних участников	2020 г.	запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники	
Формирование базы наставников				
5.	Сбор данных о потенциальных наставниках среди обучающихся/педагогов. Мотивирование наставников	до 20 декабря 2020 г.	Формирование списка наставников	Кураторы
6.	Выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации	до 25 декабря 2020 г.	Определены внутренние и внешние ресурсы	Кураторы
Отбор и обучение наставников				
7.	Разработка критериев наставничества	до 15 декабря 2020 г.	Отбор наставников	Кураторы
8.	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	до 20 декабря 2020 г.	Выбор форм наставничества	Кураторы
9.	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	январь 2021 г.	Обучение наставников	Кураторы
Формирование наставнических пар/групп				
10.	Формирование пар «ученик-ученик», «ученик-учитель», «учитель-учитель» либо группы из наставника и нескольких наставляемых	январь 2021 г.	Сформированы наставнические пары или группы	Кураторы
11.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп локальным актом руководителя образовательной организации	до 20 января 2021 г.	Приказ руководителя	Руководители ОО
Организация работы наставнических пар или групп				
12.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса и выбор форматов взаимодействия	до 25 января 2021 г.	Сформированы стабильные наставнические отношения	Кураторы Наставники
13.	Сбор обратной связи от участников	до 30 января	Мониторинг эффективности реализации	Кураторы

	программы наставничества	2021 г.	программы	
14.	Разработка системы поощрений наставников	февраль 2021 г.	Мониторинг качества оказываемых услуг наставниками Мотивирование педагогов/обучающихся для участия в программе наставничества	Руководители ОО Кураторы
15.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в реализации модели наставничества	апрель 2021 г.	Анализ деятельности Выполнение программы наставничества	Кураторы
16.	Подведение итогов работы каждой пары или группы в формате личной и групповой рефлексии. Проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	до 20 мая 2021 г.	Достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых, привлечение потенциальных наставников, будущих кураторов	Кураторы Наставники
17.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	до 20 мая 2021 г.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Кураторы Наставники
18.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	до 01 июня 2021 г.	Тиражирование деятельности и расширение базы лояльных требований к программам наставничества людей	Кураторы Наставники
19.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	до 01 июня 2021 г.	Формирование базы наставников и наставляемых	Кураторы Наставники
20.	Формирование долгосрочной базы наставников	до 01 сентября 2021 г.	Формирование базы наставников	Кураторы Наставники

Приложение № 3
к приказу Департамента
образования
Администрации Тазовского района
от 26.11 2020 г. № 873

**Список муниципальных образовательных организаций,
являющихся участниками внедрения целевой модели
наставничества**

1. МКОУ Антипаютинская школа-интернат среднего общего образования
2. МКОУ Газ-Салинская средняя общеобразовательная школа
3. МКОУ Гыданская школа-интернат среднего общего образования имени Натальи Ивановны Яптунай
4. МБОУ Тазовская средняя общеобразовательная школа
5. МКОУ Тазовская школа-интернат среднего общего образования
6. МКОУ Находкинская школа-интернат начального общего образования
7. МБДОУ детский сад «Белый медвежонок»
8. МКДОУ детский сад «Звездочка»
9. МКДОУ детский сад «Оленёнок»
10. МБДОУ детский сад «Радуга»
11. МКДОУ детский сад «Рыбка»
12. МКДОУ детский сад «Северяночка»
13. МБДОУ детский сад «Сказка»
14. МБДОУ детский сад «Солнышко»
15. МБДОУ детский сад «Теремок»
16. МБОУ ДО «Газ-Салинский детско-юношеский центр»
17. МБОУ ДО «Тазовский районный Дом творчества»

Приложение № 4
к приказу Департамента
образования
Администрации Тазовского района
от 26.11 2020 г. № 873

**Этапы внедрения целевой модели наставничества в
муниципальных образовательных организациях Тазовского района
в 2020/2021 учебном году**

№п/п	Этапы внедрения целевой модели наставничества	Сроки
1.	Назначение куратора в ОО	до 10.12.2020
2.	Разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, ее утверждение	до 20.12.2020
3.	Создание на официальном сайте ОУ вкладки «Практики наставничества»	до 20.01.2021
4.	Информирование заинтересованных лиц (обучающиеся, родители/законные представители, работодатели)	до 10.12.2020
5.	Формирование базы наставников и наставляемых	до 20.12.2020
6.	Обучение наставников	до 30.12.2020
7.	Формирование пар	до 20.01.2021
8.	Реализация модели наставничества	31.05.2021
9.	Подведение итогов, популяризация лучших практик наставничества	май 2021

Приложение № 5
к приказу Департамента
образования
Администрации Тазовского района
от 26.11. 2020 г. № 873

**Целевые показатели развития муниципальных программ
наставничества**

№ п/п	Наименование показателя	2020 г	2021	2022	2023	2024
1.	Доля детей в возрасте от 11 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в муниципальных образовательных организациях вошедших в наставнические программы в роли наставляемого	25%	35%	45%	60%	70%
2.	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в образовательных организациях, вошедших в наставнические программы в роли наставника, %	5%	10%	15%	20%	35%
3.	Доля учителей - молодых специалистов, работающих в муниципальных образовательных организациях, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	50%	70%	80%	90%	100%
4.	Доля муниципальных образовательных организаций, создавших на своих информационных интернет-ресурсах раздел «Практики наставничества», от общего числа организаций, реализующих наставнические программы, %	25%	50%	75%	75%	75%
5.	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в образовательных организациях, охваченных наставническими программами, в том числе, с использованием дистанционных образовательных технологий, %	10%	20%	30%	40%	50%
6.	Доля муниципальных образовательных организаций, реализующих наставнические программы, от общего числа образовательных организаций	25%	70%	85%	85%	85%