

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА БРАТСКА

НАЧАЛЬНИК ДЕПАРТАМЕНТА ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

от 18 ОКТ 2021

№ 669

Об утверждении модели организации наставничества
муниципального образования города Братска

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», с распоряжением министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 года № 982–мр «Об утверждении региональной целевой модели наставничества», в целях реализации мероприятий муниципальных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа», руководствуясь Положением о департаменте образования администрации города Братска, утвержденным решением Думы города Братска от 16.06.2006 № 179/г-Д, статьями 45, 67 Устава муниципального образования города Братска

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить;
 - 1.1. Модель организации наставничества муниципального образования города Братска (приложение 1);
 - 1.2. Дорожную карту внедрения модели организации наставничества муниципального образования города Братска (приложение 2).
2. Определить муниципальным оператором реализации Модели организации наставничества муниципального образования города Братска МАУ ДПО «Центр развития образования» муниципального образования города Братска (Кускова И.Н.).
3. Закрепить за МАУ ДПО «Центр развития образования» функции по

организационному, методическому и аналитическому сопровождению внедрения Модели организации наставничества муниципального образования города Братска.

4. Руководителям образовательных организаций разработать и реализовать программу наставничества в сроки, установленные в дорожной карте внедрения модели организации наставничества муниципального образования города Братска.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.



И.Ю. Олекминский

МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА БРАТСКА

Актуальность.

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

Анализ сложившейся в системе образования ситуации выявил ряд противоречий:

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

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

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

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

- подростка, в период адаптации в новом коллективе, выбора будущей профессии, индивидуальной образовательной траектории;
- одарённого ребенка, испытывающего трудности коммуникации, сложности в реализации своего потенциала в рамках школьной программы;
- студента профессиональной образовательной организации, находящегося в поиске карьерных перспектив и возможности трудоустройства;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, преодолевающему психологические барьеры, испытывает недостаток общения и сложности во взаимодействия со сверстниками;
- молодого специалиста в период адаптации и профессионального становления;

– педагога с большим стажем, испытывающего трудности в профессиональной сфере, находящегося в стагнации либо в ситуации профессионального выгорания.

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

Цели и задачи муниципальной модели наставничества.

Цель: 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории МО г. Братска.

Задачи:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределённость, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемого, сопровождение построения индивидуальной траектории развития;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом с целью самоопределения, профессионального развития, непрерывного образования педагога, реализации ИОП, личной и профессиональной самореализации;
- содействие адаптации молодых педагогов, находящихся на стадии закрепления в педагогической профессии, через формирование эффективных механизмов взаимодействия в плоскости «наставник-наставляемый», способствующих успешной личной и профессиональной самореализации молодых педагогов образовательных организаций МО города Братска.

Основные понятия.

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

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

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

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

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

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

Нормативно-правовая основа Модели

- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28.05.2014 № 3241п-П8);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» от 29.05.2015 N 996-р;
- О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2016-2020 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493;
- Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства: Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240;
- План основных мероприятий до 2020 года, проводимых в рамках Десятилетия Детства в Иркутской области: Распоряжение Губернатора Иркутской области от 26 декабря 2018 года № 161-р;
- О государственной молодежной политике в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-оз.
- О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 6 июня 2017 года N 46-мпр «Почетный наставник в сфере образования Иркутской области»: приказ Министерства образования Иркутской области от 11 октября 2018 года № 112-мпр.
- О направлении муниципальной модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N 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 целевая модель наставничества Иркутской Области.
- Муниципальный проект «Современная школа»;
- Муниципальный проект «Успех каждого ребенка».
-

Формы наставничества, реализуемые в рамках Модели

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

Модель ориентирована на следующие формы наставничества: «ученик-ученик»; «ученик-студент»; «ученик-работодатель»; «студент – педагог»; «студент – работодатель»; «педагог – педагог» (Приложения 1-5).

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

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

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

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

Кадровое обеспечение реализации муниципальной модели наставничества.

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

Кадровое обеспечение реализации муниципальной модели решает задачи:

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

В структуру управления процессом реализации муниципальной модели наставничества (внутренний конур) входят: департамент образования администрации МО г. Братска, МАУ ДПО «Центр развития образования МО г. Братска, муниципальные образовательные организации.

Департамент образования

- координирует реализацию Модели на территории муниципалитета, с ориентацией на планируемые результаты внедрения муниципальной модели наставничества.

- осуществляет контроль за ходом реализации Модели на весь период с 2020 по 2024 годы;

- обеспечивает достижение целевых показателей результатов внедрения модели наставничества в МО г. Братска.

- утверждает оператора муниципальной модели наставничества;

- способствует привлечению предприятий (организаций), осуществляющих деятельность в муниципальном образовании г. Братска к участию работников в программах наставничества в качестве наставников.

- способствует развитию инфраструктурных, материально-технических ресурсов, необходимых для внедрения модели наставничества.

МАУ ДПО «Центр развития образования» МО города Братска координирует взаимодействие участников внутри модели:

- утверждает муниципальных кураторов модели наставничества;

- осуществляет сбор и работу с базой наставников и наставляемых;

- организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения муниципальной модели наставничества;

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

- способствует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм для обучающихся, педагогов и молодых специалистов образовательных организаций МО г. Братска;

- способствует привлечению к реализации наставнических программ предприятий и организаций МО г. Братска, представителей организаций профессионального образования;

- принимает участие в планировании и организации мероприятий в рамках муниципальной модели наставничества, оказывает информационно-методическое сопровождение образовательных организаций в вопросах разработки программ наставничества.

Образовательные организации, осуществляющие внедрение муниципальной модели наставничества:

- назначают лицо, ответственное за внедрение муниципальной модели наставничества (куратора);

- обеспечивают разработку и реализацию программ наставничества в образовательной организации;

- участвуют в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях МО г. Братска;

- содействуют привлечению к реализации программ наставничества предприятий (организаций), осуществляющих деятельность на территории МО г. Братска;

- принимают активное участие в планировании и организации мероприятий в рамках реализации Модели.

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

представляют специалисты, методисты, администрация образовательной организации, педагоги-наставники, наставляемые (в зависимости от выбранной формы наставничества).



Внешние ресурсы

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

Структура Модели

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

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

Модуль «Потенциал»

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

Направления деятельности:

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

территории МО г. Братска.

Модуль «Старт»

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

Направления деятельности:

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

Модуль «Продвижение».

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

Направления деятельности:

- содействие увеличению числа молодых педагогов, закрепившихся в профессии, через создание комфортной среды для развития, и повышения квалификации педагогов;
- развитие профессиональных компетенций молодых педагогов.

Модуль «Возможности».

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

Направления:

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

Модуль «Содружество».

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

Направления:

- организация обучения наставников;
- профессиональное взаимодействие наставников по вопросам организации эффективного сопровождения наставляемых;
- организация мероприятий по выявлению и тиражированию эффективных практик наставничества.

Модель организации наставничества муниципального образования города Братска



В рамках реализации муниципальной модели используются следующие виды наставничества.

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

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

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

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

Виртуальное наставничество реализуется через дистанционное взаимодействие, использование онлайн сервисов социальных сетей и профессиональных сообществ, создание пространства для наставников и наставляемых «Территория роста». Примерный график реализации Модели по форме «педагог - педагог» (Приложение 6).

Ожидаемые результаты реализации модели наставничества муниципального образования города Братска

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

2. Созданы условия для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемого, сопровождение построения индивидуальной траектории развития.

3. Созданы условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом с целью самоопределения, профессионального развития, непрерывного образования педагога, реализации ИОП, личной и профессиональной самореализации;

4. Созданы условия для адаптации молодых педагогов, находящихся на стадии закрепления в педагогической профессии, через формирование эффективных механизмов взаимодействия в плоскости «наставник-наставляемый», способствующих успешной личной и профессиональной самореализации молодых педагогов образовательных организаций МО города Братска.

5. Сформирована база наставников, созданы условия для развития кадрового потенциала в части повышения профессиональной компетенции по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества. К 2024 году не менее 30% наставников общеобразовательных организаций повысили уровень профессионального мастерства через различные модели образования (формальные, неформальные, информальные).

6. К 2024 году не менее 70 % педагогических работников в возрасте до 35 лет

вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения.

7. Создана интернет площадка «Территория роста» - пространство для наставников и наставляемых.

8. К 2024 году не менее 70 % обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность вовлечены в различные формы сопровождения, наставничества и шефства.

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

Приложение № 2 приказу
департамента образования
администрации г.Братска
от 18 ОКТ 2021 № 669

Дорожная карта

реализации системы мероприятий модели организации наставничества
муниципального образования города Братска
на 2021 -2024 гг.

Список используемых сокращений:

РЦМН - региональная целевая модель наставничества в Иркутской области
МОН МО -модель организации наставничества муниципального образования
МАУ ДПО «ЦРО» -муниципальное автономное учреждение дополнительного профессионального учреждения «Центр развития образования» муниципального образования города Братска
МОУО - Муниципальные органы управления образованием

№/№	Наименование целевого направления плана		Срок реализации		Ответственный за исполнение мероприятия
	Мероприятие	Результат	Дата начала	Дата окончания	
1. Организационно-методическое сопровождение внедрения МЦМН в МО г. Братска					
1.1.1.	Изучение федеральной и региональной нормативной базы особенностей организации внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным и общеобразовательным программам среднего профессионального образования,	Изучены основные нормативной базы для организации внедрения МЦМН (методология наставничества, методические рекомендации ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства	январь 2021	май 2021	МОУО МАУ ДПО «ЦРО» ОУ

№/№	Наименование целевого направления плана		Срок реализации		Ответственный за исполнение мероприятия
	Мероприятие	Результат	Дата начала	Дата окончания	
	в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися	просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145; Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145; анализ паспортов региональных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», Региональная целевая модель наставничества Иркутской области			
2.1.	Разработка МОН МО	Разработана и утверждена модель организации наставничества МО г. Братска, определены концептуальные подходы, актуальность, механизмы реализации модели наставничества, разработана дорожная карта.	апрель 2021	сентябрь 2021	МОУО МАУ ДПО «ЦРО»
2.5	Создание и предоставление для коллективного пользования банка информационных и учебно-методических материалов по вопросам внедрения модели организации наставничества.	Разработаны и размещены информационные и организационно-методические материалы в открытом доступе на сайте www.obrbratsk.ru по вопросам внедрения и реализации МОН МО	сентябрь 2021 - декабрь 2021	дополнение по мере необходимости ежегодно	МОУО МАУ ДПО «ЦРО»
2. Реализация программ наставничества в МО г. Братска					
3.2.	Методическая, консультационная помощь образовательным организациям, внедряющим	Обеспечена консультационная помощь по вопросам реализации программ наставничества.	сентябрь 2021	ежегодно	МОУО МАУ ДПО «ЦРО»

№/№	Наименование целевого направления плана		Срок реализации		Ответственный за исполнение мероприятия
	Мероприятие	Результат	Дата начала	Дата окончания	
	модель наставничества.				
	Разработка программ наставничества в образовательных организациях МО г. Братска	Разработаны программы наставничества, описаны основные этапы, сроки, исполнители, результат в соответствии с поставленными задачами.	сентябрь 2021	декабрь 2022	МОУ МАУ ДПО «ЦРО» ОУ
3.4.	Реализация программ наставничества различных форм в образовательных организациях.	Осуществляется реализация программ наставничества.	сентябрь 2021	ежегодно (по плану ОО)	МОУ МАУ ДПО «ЦРО» ОУ
3.7	Создание условий для взаимодействия наставников и наставляемых на уровне муниципалитета, для представления опыта организации наставничества, выявления и тиражирования лучших практик наставничества.	Созданы условия для взаимодействия наставников и наставляемых на уровне муниципалитета: организованы и проведены образовательные события, конкурсные мероприятия.	ежегодно	ежегодно	МАУ ДПО «ЦРО» ОУ
	Создание условий для реализации программ дополнительного профессионального образования направленных на устранение профессиональных дефицитов, в том числе, в части организации наставничества.	Осуществляется обучение по программам дополнительного профессионального образования в соответствии с планом.	ежегодно	ежегодно	МОУ МАУ ДПО «ЦРО» ОУ
3. Информационное сопровождение и продвижение практики МОН МО					
4.2	Разработка информационно-презентационных материалов о внедрении МОН МО (подборка фото и видеоматериалов, создание	Подготовлены материалы: фото и видеоматериалы для размещения в СМИ, тексты информационных писем;	по мере реализации плана	по мере реализации плана	МОУ МАУ ДПО «ЦРО»

№/№	Наименование целевого направления плана		Срок реализации		Ответственный за исполнение мероприятия
	Мероприятие	Результат	Дата начала	Дата окончания	
	презентаций; тексты информационных писем для ОО и т.п.)	раздаточные материалы.	деятельности	деятельности	
4.3.	Подготовка и размещение материалов на Образовательном портале www.obrbratsk.ru	Обеспечена доступность информации о внедрении МОН МО Использование ресурса соцсети www.obrbratsk.ru , ВКонтакте для информирования участников и организации взаимодействия.	по мере реализации плана деятельности	по мере реализации плана деятельности	МАУ ДПО «ЦРО»
4.4.	Трансляция хода реализации программ наставничества и обмен положительным опытом наставничества между участниками образовательных отношений. Проведение тематических мероприятий с участниками образовательных отношений	Регулярная презентация наработок, результатов внедрения лучших наставнических практик. Распространение наставнических практик на различных уровнях. Обсуждение промежуточных и конечных результатов внедрения и реализации МОН МО.	ежегодно	ежегодно	МОУО МАУ ДПО «ЦРО» ОУ
4. Аналитическая деятельность. Мониторинг и контроль эффективности внедрения МЦМН					
5.3.	Сбор результатов, мониторинг и оценка эффективности внедрения МОН МО	Оценка эффективности внедрения модели и реализации программ наставничества, поиск путей оптимизации, корректировка по годам	ежегодно	ежегодно	МОУО МАУ ДПО «ЦРО» ОУ
5.4.	Разработка и заполнение форм для создания базы наставников и наставляемых, ежегодная корректировка базы.	Разработана унифицированная форма для сбора информации о наставляемых и наставниках. Сформирована база наставников и	сентябрь 2022	ежегодно (дополнение по мере необходимости)	МОУО МАУ ДПО «ЦРО»

№/№	Наименование целевого направления плана		Срок реализации		Ответственный за исполнение мероприятия
	Мероприятие	Результат	Дата начала	Дата окончания	
		наставляемых.			
5.5.	Формирование банка лучших практик наставнических муниципалитета.	Сформирован наставнических муниципалитета для обмена опытом.	сентябрь 2022	ежегодно в указанный период	МАУ ДПО «ЦРО»
5.7	Предоставление отчетности: оценка эффективности внедрения модели и реализации программ наставничества, поиск путей оптимизации, корректировка.	Отчет о внедрении и реализации МОН МО	январь 2022	ежегодно	МОУО МАУ ДПО «ЦРО» ОУ

Форма наставничества «ученик - ученик» - предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент - студент».

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

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

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

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

Портрет участников

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

Наставляемый:

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

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

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик» («студент - студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть: взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для

достижения лучших образовательных результатов; взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; взаимодействие «равный - равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

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

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

Форма наставничества «педагог - педагог».

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

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

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

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

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

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

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

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

Оцениваемые результаты:

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

Портрет участников.

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

организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделить следующие типы наставников.

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

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

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

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

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

Форма наставничества «студент - ученик»

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

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

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

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

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психозмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Портрет участников

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

Наставляемый.

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

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

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

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

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

взаимодействие «лидер - равнодушный», психозэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

взаимодействие «равный - другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; взаимодействие «куратор - автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

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

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

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

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

Форма наставничества «работодатель - ученик».

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

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

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся. Среди основных задач деятельности наставника профессионала в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

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

Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;

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

увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

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

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

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

численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

Портрет участников.

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

Наставляемый.

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

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

Возможные варианты программы.

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

Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

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

взаимодействие «коллега - молодой коллега» - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

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

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

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

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

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

Форма наставничества «работодатель - студент».

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

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

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

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

Среди оцениваемых результатов: улучшение образовательных результатов студента; численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации; увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;

численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником; увеличение числа обучающихся, планирующих

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

Портрет участников.

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

Наставляемый.

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

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

Возможные варианты программы.

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

Представлены четыре основных варианта:

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

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

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

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

Область применения в рамках образовательной программы.

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

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

График реализации Модели по форме «Педагог – педагог»

	Мероприятия	Участники	Сроки
Потенциал	Самодиагностика на площадке Яндекса «Я учитель»	молодые педагоги до 35 лет стаж до 5 лет	август - сентябрь
	Определение запросов, дефицитов молодых педагогов.	молодые педагоги до 35 лет стаж до 5 лет	
	Определение запросов, дефицитов наставников.	администрация ОО, куратор, наставники	
	Формирование/корректировка базы наставников	куратор, администрация ОО	
	Формирование/корректировка базы кураторов ОО	куратор, администрация ОО	
	Формирование/корректировка базы наставляемых.	куратор, администрация ОО	
	Консультации по разработке программ наставничества	специалисты ДО, куратор, администрация ОО	
Старт	Марафон «Первые шаги»	молодые специалисты ОО первого года работы – наставники, закрепленные в ОО	сентябрь
	Вебинары на площадке ВКонтакте	молодые специалисты ОО первого года работы – наставники, закрепленные в ОО	раз в квартал
	Муниципальный форум молодых педагогов г. Братска	молодые педагоги до 35 лет, стаж работы до 5 лет	сентябрь
	Неделя молодого педагога	молодые педагоги до 35 лет, стаж работы до 5 лет, наставники	декабрь
Продвижение	Час наставника на площадке ВКонтакте (семинары, вебинары)	молодые педагоги наставники	ежемесячно с октября по апрель
	Мастер классы «Молодые молодым»	молодые педагоги до 35 лет стаж до 5 лет	раз в квартал
	Семинары, вебинары в очном формате	молодые педагоги наставники	в течение года
	Мастер-классы педагогов наставников	молодые педагоги наставники	в течение года

возможности	Муниципальный этап конкурса «Новая волна»	молодые педагоги до 30 лет	декабрь
	Молодежка МТА	молодые педагоги до 35 лет стаж до 5 лет	в течение года
	Мероприятия Дома молодежи	молодые педагоги до 35 лет стаж до 5 лет	в течение года
	Мероприятия Совета молодых	молодые педагоги до 35 лет стаж до 5 лет	в течение года
	Региональный конкурс Наставник 38	кураторы наставники	февраль
Содружество	Конкурс «Педагогическая симфония»	молодые педагоги до 35 лет стаж до 5 лет	февраль-март
	Семинары, КПК	наставники	в течение года
	КПК	молодые	в течение года
	Презентация практик наставничества ОО	кураторы наставники	в течение года
	Разработка программ наставничества в ОО	кураторы ОО	в течение года
Потенциал	Муниципальный конкурс «Лучшие практики наставничества»	кураторы наставники	ноябрь
	Презентация практик наставничества на заседании регионального клуба «Восхождение»	наставники кураторы	по плану Клуба наставников «Восхождение»
	Итоговое мероприятие Event площадка Территория роста для молодых педагогов и их наставников, возможность представления опыта, неформальное общение.	наставники кураторы наставляемые	апрель-май
	Самодиагностика на площадке Яндекса «Я учитель»	молодые педагоги, кураторы, наставники	апрель-май
	Корректировка базы наставников	куратор, администрация ОО	
	Корректировка базы кураторов ОО	куратор, администрация ОО	
	Корректировка базы наставляемых	куратор, администрация ОО	
	Мониторинг эффективности	куратор, администрация ОО	