МИНИСТЕРСТВО
образования Красноярского края

П Р И К А З

30 НОЯ 2020 № 590-11-03

1. В целях обеспечения реализации Национального проекта «Образование», достижения результатов и показателей федеральных и региональных проектов «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», исполнения пункта 29 раздела 3 основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р, на основании распоряжения Правительства Красноярского края от 04.07.2019 № 459-р, пунктов 3.62, 3.78, 4.3 Положения о министерстве образования Красноярского края, утвержденного постановлением Правительства Красноярского края от 27.12.2013 № 706-п, внедрить Региональную целевую модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края (далее – Региональная целевая модель) согласно приложению.

2. Назначить первого заместителя министра образования Красноярского края Н.В. Анохину ответственным должностным лицом за внедрение Региональной целевой модели.

3. Отделу информатизации, защиты информации и государственной тайны министерства образования Красноярского края разместить настоящий приказ сайте министерства образования Красноярского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу www.krao.ru в течение 5 рабочих дней со дня его принятия.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

5. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Министр образования
Красноярского края С.И. Маковская

Приложение
к приказу
министерства образования
Красноярского края
от 30 НОЯ 2020 № 590-11-05

Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края

1. Общие положения

1.1. Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края (далее – Региональная целевая модель) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование».

Региональная целевая модель является обязательной для и организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования (далее – образовательные организации), подведомственных министерству образования Красноярского края (далее – министерство) или в отношении которых министерство осуществляет функции и полномочия учредителя.

Органы местного самоуправления муниципальных образований Красноярского края при участии во внедрении целевой модели наставничества на территории соответствующего муниципального образования руководствуются методологией (целевой модели) 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, утвержденной распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 и настоящей Региональной целевой моделью.

1.2. Нормативными основаниями для внедрения Региональной целевой модели являются:

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р;

Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);

Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»:

федеральный проект «Учитель будущего»;

федеральный проект «Современная школа»;

федеральный проект «Успех каждого ребенка»;

федеральный проект «Молодые профессионалы»;

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2019 № 459-р;

региональный проект Красноярского края «Успех каждого ребёнка», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;

региональный проект Красноярского края «Современная школа», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;

региональный проект Красноярского края «Молодые профессионалы», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;

региональный проект Красноярского края «Учитель будущего», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018.

1.3. В настоящей Региональной целевой модели используются следующие понятия и сокращения:

благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.);

куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества;

метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только использовать полученные извне знания и навыки;

методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

молодой специалист – педагогический работник в возрасте до 35-ти лет, имеющий опыт работы до 3 лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;

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 наставничества 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. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы;

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

программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимодействий, взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

профессиональная ориентация – система последовательных, научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального самоопределения и построения индивидуальной образовательной и трудовой траектории человека в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями развития экономики.

профессиональное самоопределение – процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ ее реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненного самоопределения, то есть вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии.

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

Региональный центр наставничества – структурное подразделение краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького».

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

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

1.4. Целью внедрения Региональной целевой модели является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации всех обучающихся в возрасте от 10 лет системы общего, дополнительного и профессионального образования, профессионального роста педагогических работников (далее – педагог) разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в системе образования, проживающих на территории Красноярского края.

1.5. Задачи внедрения Региональной целевой модели:

улучшение показателей образовательных организаций 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;

создание психологически комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

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

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

формирование открытого и инклюзивного сообщества внутри и вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.6. Структура Региональной целевой модели включает:

общие требования (предложения) к структуре управления Региональной целевой моделью;

общие требования (предложения) к внедрению направлений наставничества в муниципальных образованиях Красноярского края, образовательных организациях;

общие требования (предложения) к организационно-финансовой структуре Региональной целевой модели;

общие требования (предложения) к кадровому обеспечению Региональной целевой модели;

общие требования (предложения) к организации мониторинга реализации Региональной целевой модели.

1.7. Планируемые результаты внедрения Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края:

Проект	Результат	2020	2021	2022	2023	2024
Региональный проект «Современная школа»	Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций Красноярского края вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества к 2024году	10%	20%	35%	50%	70%
Региональный проект «Учитель будущего»	Не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы	5%	20%	50%	60%	70%
Региональный проект «Успех каждого ребенка»	Не менее чем 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлечены в различные формы наставничества	10%	20%	35%	50%	70%
Региональный проект «Молодые профессионалы»	Не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, вовлечены в различные формы наставничества	10%	20%	35%	50%	70%

2. Общие требования (предложения) к структуре управления Региональной целевой моделью

2.1. В структуру управления процессом внедрения и реализации Региональной целевой модели входят:

министерство;

Региональный центр наставничества;

органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования;

образовательные организации, осуществляющие реализацию программ наставничества;

организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;

предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории

Красноярского края, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с образовательными организациями.

2.2. Министерство при внедрении Региональной целевой модели:

осуществляет координацию внедрения Региональной целевой модели;

обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению Региональной целевой модели;

координирует работу Регионального центра наставничества;

обеспечивает развитие материально-технической базы, в том числе наличие электронной платформы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;

реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и в труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

2.3. Региональный центр наставничества:

обеспечивает формирование баз данных наставников, кураторов, наставляемых и лучших практик наставничества;

содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик Красноярского края, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;

оказывает информационную и просветительскую поддержку участникам внедрения Региональной целевой модели;

разрабатывает предложения по совершенствованию процесса внедрения Региональной целевой модели;

содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

вносит предложения по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения Региональной целевой модели;

осуществляет мониторинг реализации программ наставничества в образовательных организациях на территории края;

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

организует обмен лучшими практиками наставничества между обучающимися.

2.4. Орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования, обеспечивающий внедрение Региональной целевой модели на территории соответствующего муниципального образования:

разрабатывает дорожную карту внедрения и реализации Региональной целевой модели, доводит ее до сведения образовательных организаций на территории муниципального образования;

контролирует реализацию мероприятий по внедрению и реализации Региональной целевой модели на территории соответствующего муниципального образования;

обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам;

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

осуществляет мониторинг реализации и эффективности программ наставничества на территории муниципального образования.

2.5. Образовательные организации, осуществляющие внедрение Региональной целевой модели:

разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения Региональной целевой модели;

разрабатывают, апробируют и реализуют программы наставничества;

назначают куратора(ов) и наставников программ наставничества в образовательной организации;

обеспечивают обучение кураторов и наставников и контроль их деятельности;

обеспечивают условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Региональной целевой модели, в формате непрерывного образования;

предоставляют инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществляют персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

обеспечивают внесение данных в региональную электронную платформу «Наставник»;

проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества.

2.6. Информация о субъектах, входящих в состав структуры управления Региональной целевой модели, размещается на сайтах министерства и Регионального центра наставничества.

3. Общие требования к внедрению направлений наставничества в муниципальных образованиях, образовательных организациях

3.1. В каждом муниципальном образовании края должна быть внедрена система наставничества, включающая следующие направления:

наставничество обучающихся в общеобразовательных организациях;

педагогическое наставничество;

наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей;

наставничество обучающихся в профессиональных образовательных организациях.

3.2. Реализация Региональной целевой модели осуществляется с использованием электронной платформы «Наставник», которая включает базу данных наставляемых, наставников, лучших практик и программ наставничества.

3.3. Реализация Региональной целевой модели осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (проблеме) образовательной организации.

Программы разрабатываются образовательной организацией при консультационной поддержке Регионального центра наставничества. Программы апробируются в образовательной организации, при условии успешной реализации, проходят сертификацию Региональным центром наставничества, после чего тиражируются посредством размещения на электронной платформе «Наставник».

Ежегодно Региональный центр наставничества предлагает образовательным организациям принять участие в конкурсе на право пилотирования программ наставничества.

3.4. Система наставничества строится на следующих принципах:

принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);

принцип системности (разработка и реализация программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);

принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);

принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);

принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);

принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (реализация программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому);

принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

3.5. Наставничество обучающихся в общеобразовательных организациях.

3.5.1. Внедрение Региональной целевой модели может повлиять на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

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 школьной программы;

отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

кризис идентификации, инфантильность, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

конфликтность, агрессивное поведение, буллинг, 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, в том числе адаптация детей – мигрантов;

психоэмоциональные затруднения, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению обучающихся с особыми возможностями здоровья (ОВЗ);

непринятие школьным коллективом обучающегося с ОВЗ, отсутствие позитивного опыта общения со сверстниками.

3.5.2. Участники наставничества.

Наставляемым в данном направлении является обучающийся общеобразовательной организации в возрасте 10-17(19) лет.

Куратором наставнических программ может выступать сотрудник организации, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Функции куратора в общеобразовательной организации могут выполняться заместителем директора по учебно-воспитательной работе, школьным психологом, педагогом-организатором, иным сотрудником организации.

Куратор осуществляет следующие действия:

разрабатывает программу наставничества в организации;

обеспечивает запуск программы наставничества;

формирует базу наставляемых и оформляет запросы на программы наставничества (обучающихся, классных руководителей, школьного психолога, родителей и иных заинтересованных лиц);

отбирает наставников для реализации программы наставничества;

организует обучение наставников;

формирует наставнические пары, организует работу наставнических пар;

организует обратную связь и финальное мероприятие программы;

определяет формат поощрения и критерии отбора лучших наставников, организует информационное сопровождение программы;

формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы.

Наставником является 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, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Функции наставника в общеобразовательной организации могут выполняться педагогом-организатором, школьным психологом, учителем, классным руководителем, педагогом, обучающимся.

Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

Наставник осуществляет следующие действия:

наблюдает и/или диагностирует проблемы классного коллектива и отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, школьного психолога), формулирует запрос к куратору наставнических программ;

координирует работу наставников – обучающихся;

сопровождает наставляемого, наставника-обучающегося в ходе реализации программы (помогает в определении промежуточных целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение ситуации, повлекшей запрос на программу);

проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником-обучающимся;

оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставником может быть обучающийся – школьник 6-11 классов, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший обучение по программам наставничества.

Наставник-обучающийся осуществляет следующие действия:

является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;

организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный-равному»;

заполняет дневник наблюдений за ходом реализации наставнической программы, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

3.5.3. Возможные виды программ наставничества и формы их реализации.

В ходе реализации программ наставничества с обучающимися возможны следующие формы взаимодействия:

«Студент-ученик» – форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной организации и учреждения среднего профессионального образования, 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. Студент-наставник может являться благодарным выпускником или иметь опыт участия в наставнической программе школы.

«Работодатель-ученик» – форма предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя 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.

«Ученик-ученик» – форма предполагает взаимодействие обучающихся одной общеобразовательной 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, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Программы наставничества могут реализовываться на основании групповых и индивидуальных видов деятельности наставника и наставляемого(ых).

Возможное содержание (виды деятельности) программ наставничества по форме взаимодействия «Ученик-ученик»:

включение школьников в волонтерское сопровождение мероприятий, организация участия в добровольческих акциях;

разработка и реализация социальных проектов для различных категорий благополучателей;

педагога и требованиями образовательной организации;

сопровождает наставляемого в программе (помогает в определении его целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение его профессиональной деятельности, вовлекает наставляемого в процесс рефлексии и развивает его навыки рефлексии, способствует развитию у наставляемого навыков самооценки и самоконтроля);

оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставник назначается приказом руководителя образовательной организации.

3.6.3. Возможные варианты программ педагогического наставничества.

Реализация программ педагогического наставничества осуществляется внутри формы взаимодействия «Учитель-учитель». Вариации программ могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами взаимодействия могут быть:

«Новичок-мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Взаимодействие организуется через интерактивные формы проведения занятий (учебная презентация, работа в малых группах, лекция с заранее запланированными ошибками), совместную разработку методических материалов и совместное проектирование семинаров, занятий;

«Зажатый-лидер», конкретная психоэмоциональная 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;

«Физик-русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций;

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

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

Программы педагогического наставничества могут реализовываться в групповой (до 4 человек для 1 наставника) и индивидуальной форме, а также в следующих форматах: конкурсы, курсы, творческие мастерские, стажировки, школы молодого учителя, семинары, вебинары, разработки методических пособий, летние интенсивы.

Период сопровождения молодого специалиста/педагогического работника завершается:

его закреплением в образовательной организации и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями;

улучшением качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью;

повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния, а также прохождением молодым специалистом аттестации на соответствие занимаемой должности.

3.6.4. В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых специалистов/педагогических работников в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Среди оцениваемых результатов молодых специалистов/педагогических работников:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);

рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

3.7. Наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.

3.7.1. Внедрение Региональной целевой модели может повлиять на решение следующих проблем обучающегося в системе дополнительного образования детей:

ограниченный ресурс индивидуальной работы с обучающимся, способствующей успешной самореализации в рамках общеобразовательных программ, не предполагающих индивидуальной работы;

недостаточную информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

отсутствие системы сопровождения детско-взрослых проектов до «успешного стартапа»;

проблемы адаптации в новых творческих и проектных коллективах: психологические, организационные и социальные, в том числе адаптация детей с ОВЗ;

несформированность метапредметных компетентностей.

3.7.2. Участники наставничества.

Наставляемым в данном направлении является обучающийся организации дополнительного образования детей в возрасте 10-17 лет, в том числе с особыми образовательными потребностями: увлеченный и мотивированный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке, социальной адаптации или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, погруженный в определенный продуктивный вид творческой деятельности.

Куратором наставнических программ может выступать сотрудник образовательной организации, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества, имеющий организаторские способности, стаж работы в коллективе не менее 3 лет.

Наставниками могут быть обучающиеся организации дополнительного образования детей, обучающиеся профессиональной образовательной организации, желающие осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков, также представители сообщества выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Региональной целевой модели, обладающие большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Наставник должен обладать развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному.

3.7.3. Программы наставничества для обучающихся организаций дополнительного образования детей.

В ходе реализации программ наставничества с обучающимися возможны следующие формы взаимодействия:

«Ученик-ученик»;

«Студент-ученик»;

«Работодатель-ученик».

Форма «Ученик-ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся имеет более высокий уровень сформированности определенных умений и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное строгой субординации. Взаимодействие строится по модели взаимодействия «равный-равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Форма «Студент-ученик» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) организации дополнительного образования и обучающегося по программе среднего профессионального образования либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой

подготовки студента, ускорением процесса освоения основных навыков профессии.

Возможные виды программ:

организация профессиональных проб – семинаров;

организация мастер-классов и тренингов;

организация совместной деятельности на учебной и производственной практики.

Наставничество в профессиональных образовательных организациях может реализовываться в рамках программы практики, при выполнении проектных и исследовательских работ по заказу организаций, в бизнес-проектировании, в ярмарках вакансий, конкурсах проектных работ, дискуссиях, экскурсиях на предприятия, стажировках, проведении учебных занятий на базе практики организаций.

Возможные формы взаимодействия.

В ходе реализации программ наставничества с обучающимися помимо формы «Работодатель-студент» могут применяться другие формы взаимодействия.

В числе самых распространенных форм наставничества с обучающимися могут быть:

форма «Активный профессионал-равнодушный потребитель», предполагающая взаимодействие обучающихся профессиональных образовательных организаций, при которой наставник выступает мотивационной и ценностной поддержкой, помогает развивать коммуникативные, творческие, лидерские навыки, направляет на осознанный выбор образовательной и карьерной траектории;

форма «Коллега-молодой коллега», предполагающая взаимодействие обучающихся профессиональных образовательных организаций, при которой осуществляется 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;

форма «Работодатель-будущий сотрудник», предполагающая взаимодействие обучающихся профессиональных образовательных организаций, при которой наставник оказывает профессиональную поддержку, направленную на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

3.8.4. В случае успешной реализации программы наставничества результатом будет являться:

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

4.2. Внедрение Региональной целевой модели требует разработки ряда документов и распорядительных актов.

4.2.1. Образовательная организация разрабатывает и утверждает следующие документы:

Положение о наставничестве в образовательной организации;

дорожную карту внедрения Региональной целевой модели в образовательной организации;

программа(ы) наставничества.

Положение о наставничестве является организационной основой для внедрения Региональной целевой модели в образовательной организации.

Положение о наставничестве включает в себя:

описание форм наставничества;

права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых, в случае, если участник программы несовершеннолетний;

требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;

процедуры отбора и обучения наставников;

процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);

процесс закрепления наставнических пар;

формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;

формы и условия поощрения наставника;

критерии эффективности работы наставника;

условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;

форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

4.3. Внедрение Региональной целевой модели в крае осуществляется за счет средств краевого и местных бюджетов, а также средств образовательных организаций, индивидуальных предпринимателей. Возможно использование ресурсов партнеров программ наставничества, предприятий – участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей – филантропов.

5. Общие требования (предложения) к кадровому обеспечению Региональной целевой модели

5.1. Кадровое обеспечение реализации Региональной целевой модели направлено на решение следующих задач:

а) реализация программ наставничества в образовательных организациях;

б) разработка дополнительных профессиональных программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками;

в) вовлечение представителей общественно-деловых объединений, работодателей, благодарных выпускников в реализацию программ наставничества.

5.2. Региональный центр наставничества разрабатывает профессиональные дополнительные образовательные программы по направлению «Наставничество».

5.3. Для организации внедрения Региональной целевой модели в муниципальных образованиях края специалисты отделов управления образования и/или муниципальных методических центров, которые координируют деятельность по направлению «Наставничество», должны пройти соответствующую подготовку (повышение квалификации) по организации внедрения системы наставничества.

Для реализации программ наставничества в образовательных организациях кураторы и наставники должны пройти подготовку по программам повышения квалификации в Региональном центре наставничества.

Наставники из числа обучающихся и наставники, не являющиеся педагогическими работниками, должны быть подготовлены к выполнению своих функций через краткосрочное обучение в рамках программы наставничества, которое организует куратор программы с привлечением внешних экспертов, в том числе из Регионального центра наставничества.

5.4. В целях оплаты труда кураторов, наставников в Положения об оплате труда образовательной организации должны быть внесены показатели и индикаторы для выплат стимулирующего характера.

5.5. Кроме материальных форм поощрения необходимо применять нематериальные (моральные) формы мотивации наставников (кураторов):

награждение наставников почетными грамотами, нагрудными знаками и т.п.;

размещение информации о лучших наставниках на сайте образовательной организации, организации (предприятия);

предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;

рекомендации при трудоустройстве;

образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник;

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

6. Общие требования (предложения) к организации мониторинга реализации Региональной целевой модели

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает представление о ходе процесса наставничества, об изменениях во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), о динамике развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

6.3. Для сбора, обработки и хранения статистической информации в процессе мониторинга используется электронная платформа. Оператором электронной платформы является Региональный центр наставничества.

6.4. Мониторинг результатов внедрения Региональной целевой модели наставничества реализуется по двум направлениям:

мониторинг достижения показателей региональных проектов;

мониторинг эффективности реализации программы наставничества.

6.5. Мониторинг достижения результатов региональных проектов.

Целью мониторинга является выявление соответствия между заданными показателями региональных проектов и реальным положением дел в системе наставничества края. Результатом является оценка достижения показателей внедрения Региональной целевой модели в крае в разрезе показателей региональных проектов «Молодые профессионалы», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего».

Мониторинг осуществляется муниципальным органом управления образованием Красноярского края.

6.6. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества.

Целями данного направления мониторинга является оценка:

качества реализуемой программы наставничества;

эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;

личностного и профессионального роста участников программы наставничества;

развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

динамики образовательных результатов с учетом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Мониторинг осуществляется образовательной организацией, реализующей программу наставничества.

6.7. Результаты мониторинга направляются в региональный проектный офис, Правительство Красноярского края, Министерство Просвещения Российской Федерации, используются при составлении различных отчетов, учитываются при формировании стратегий развития наставничества в Красноярском крае.

Министр образования
Красноярского края С.И. Маковская