

Приложение 1
к приказу начальника департамента
образования комитета по социальной
политике и культуре администрации
города Иркутска
№ 214-08-105/23
от 27.02.2023

**Муниципальная модель наставничества города Иркутска для организаций,
осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,
дополнительным общеобразовательным программам**

1. Общие положения

1.1. Муниципальная модель наставничества г. Иркутска (далее – модель наставничества) разработана в целях реализации работы в рамках национального проекта «Образование» региональных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» и регулирует отношения, связанные с работой и развитием наставнической деятельности в сфере общего образования и дополнительного образования детей города Иркутска.

1.2. Целью является обеспечения условий максимально полного раскрытия потенциала личности, наставляемого необходимого для успешной самореализации в современных условиях и непрерывного развития управленческих и педагогических кадров общего и дополнительного образования.

1.3. Целевая группа участников. Обучающиеся в возрасте от 11 до 18 лет, педагогические работники вне зависимости от стажа работы в том числе молодые, начинающих педагогов и руководители образовательных организаций.

1.4. Задачи реализации муниципальной модели наставничества:

✓ создать систему правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях г. Иркутска;

✓ сформировать единое научно-методическое сопровождение педагогических работников, способствующее раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагогического работника через персонифицированные образовательные маршруты, а также способствующее раскрытию личностного, творческого, потенциала каждого обучающегося через индивидуальную образовательную траекторию;

✓ оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества обучающихся и руководящих и педагогических работников в образовательных организациях;

✓ провести мониторинг результативности реализации муниципальной модели наставничества.

1.5. Планируемые результаты реализации муниципальной модели наставничества города Иркутска:

- ✓ создана система правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях г. Иркутска
- ✓ создана муниципальная система методической поддержки образовательных организаций по вопросам наставничества;
- ✓ создан и функционирует Совет наставников города Иркутска;
- ✓ созданы условия для обмена инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- ✓ рост числа участников программ наставничества как среди педагогических работников, так и среди обучающихся;
- ✓ измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и обучающихся, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- ✓ реализуются программы наставничества в том числе с детьми ОВЗ, одаренными детьми;
- ✓ созданы условия для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- ✓ развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества между образовательными организациями и социальными партнерами.

1.6. Структура муниципальной модели наставничества г. Иркутска включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества муниципальная модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса муниципальная модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

1.7. Внедрение муниципальной модели наставничества осуществляется образовательными организациями г. Иркутска в соответствии с рекомендуемыми этапами и условиями, приведенными в настоящей модели.

1.8. Разработанная муниципальная модель наставничества г. Иркутска опирается на следующую нормативно правовую базу:

- ✓ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.;
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Национальный проект «Образование»;
- ✓ 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, утвержденная распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

✓ Региональная целевая модель наставничества, утвержденная распоряжением министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 г. № 982 – мр;

✓ Положение о наставничестве для педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования в иркутской области, утверждённого приказом министерства образования Иркутской области от 29.12.2022 № 55-86-мпр.

1.9. Концепция муниципальной модели наставничества г. Иркутска опирается на следующие принципы:

✓ принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

✓ принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

✓ принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

✓ принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.

2. Методология

2.1. Методологической основой является понимание наставничества как:

✓ универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

✓ составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;

✓ деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации;

✓ работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;

✓ сопровождение программ наставничества обучающихся в возрасте от 11 лет до 18.

2.2. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого ряда задач:

✓ подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

- ✓ одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- ✓ ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры;
- ✓ проблемой построения индивидуальной образовательной траектории обучающегося.

2.3. Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги образовательных организаций г. Иркутска, в том числе:

- ✓ проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- ✓ проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;
- ✓ проблем построения персонифицированных программ наставничества среди педагогических работников.

3. Структура управления системой наставничества



Рис. 1. Блок -схема структуры управления системой наставничества

3.1. Структура управления процессом внедрения и реализации муниципальной модели наставничества г. Иркутска в образовательных организациях включает в себя:

- ✓ Департамент образования г. Иркутска, который утверждает муниципальную модель наставничества г. Иркутска. Издаёт приказ о внедрении муниципальной модели наставничества в образовательных организация общего и дополнительного образования. Контролирует этапы внедрения муниципальной модели наставничества в образовательных организация г. Иркутска.

✓ МКУ ИМЦРО осуществляет организационно-методическую поддержку внедрения наставничества в образовательных организациях, организует и утверждает совет наставников города Иркутска из числа наставников образовательных организаций г. Иркутска, формирует базу наставников руководителей образовательных организаций, организует программы наставничества молодых руководителей, обеспечивает реализацию мероприятий плана по внедрению муниципальной модели наставничества; координирует и осуществляет организационную, методическую, нормативно-правовую и экспертно-консультационную поддержку образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации модели наставничества; осуществляет координацию деятельности образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации наставнических программ. Осуществляет мониторинг результатов внедрения муниципальной модели наставничества.

✓ Совет наставников г. Иркутска помогает осуществлять организационно-методическую поддержку внедрения наставничества в образовательных организациях, планирует и организует мероприятия по поддержке наставнической деятельности.

✓ Образовательные организации издают приказ о назначении куратора образовательной организации по наставничеству педагогических работников и обучающихся, разрабатывают и утверждают положение о наставничестве в образовательной организации, разрабатывают и реализуют программы наставничества, осуществляют мониторинг качества наставнической деятельности, формируют базу наставников и наставляемых в образовательной организации. Образовательные организации реализуют меры по обеспечению доступности наставнических программ для детей и подростков с различными образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей, проявивших выдающиеся способности, детей, попавших в трудную жизненную ситуацию, детей из малоимущих семей, детей, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).

4. Структура муниципальной модели наставничества г. Иркутска

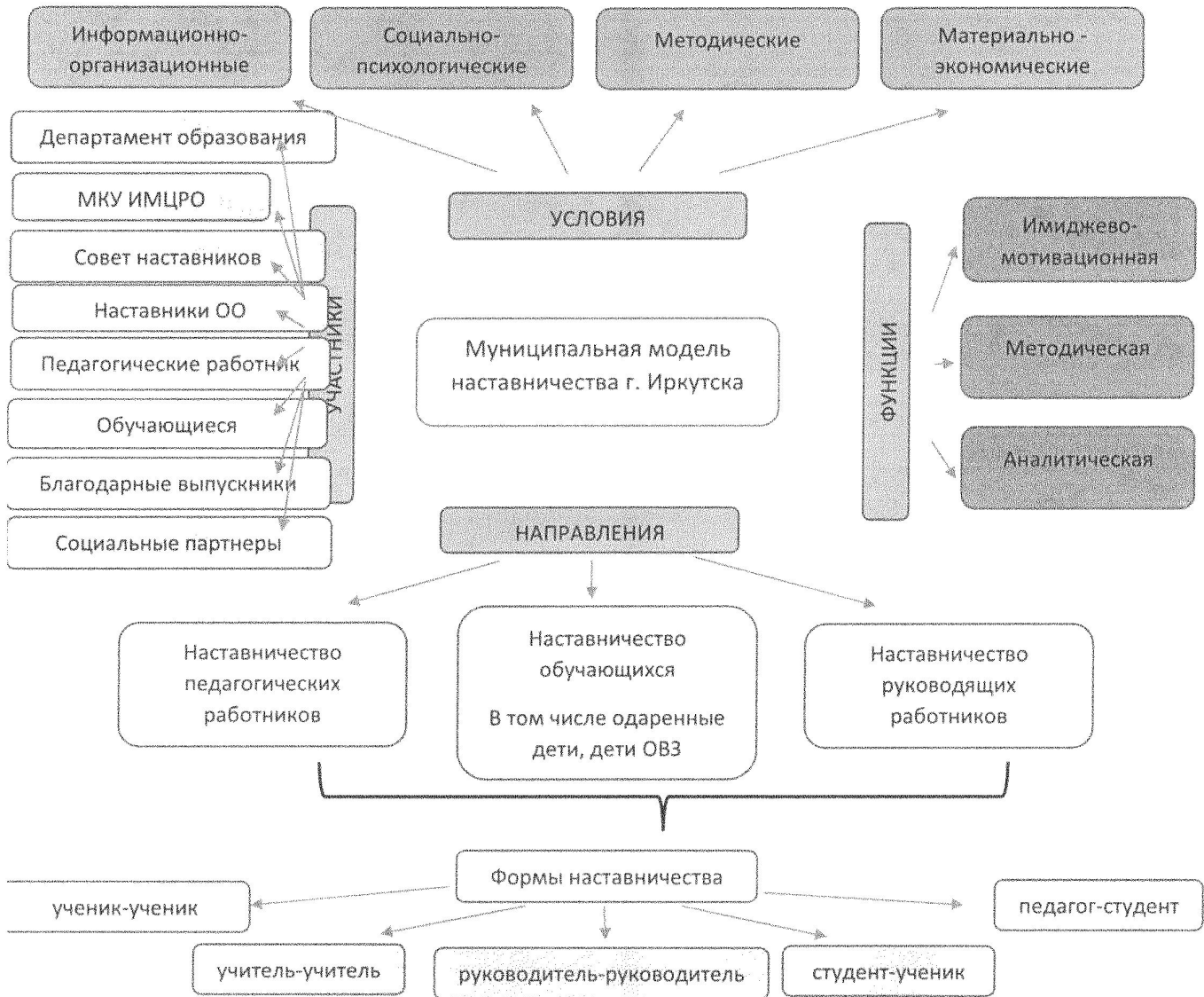


Рис.2. Блок - схема структуры муниципальной модели наставничества

5. Термины и понятия

5.1. Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

✓ наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

✓ наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

✓ куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации.

5.2. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации-партнера программы, представитель региональной НКО, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерства, образования и воспитания подростков.

5.3. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации модели наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

5.4. 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, НКО и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации модели наставничества.

5.5. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

5.6. Наставляемым может стать любой обучающийся по программам среднего общего (рекомендуются учащиеся 6-11 классов) на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

5.7. Форма наставничества – это способ реализации муниципальной модели наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

5.8. В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, выделяются пять:

- ✓ «ученик – ученик»;
- ✓ «учитель – учитель»;
- ✓ «студент – ученик»;
- ✓ «педагог – ученик»;
- ✓ «педагог – студент».

6. Условия внедрения муниципальной модели наставничества

6.1. Материально-экономические условия, мотивирование и стимулирование наставнической деятельности. Стимулирование реализации муниципальной модели наставничества г. Иркутска является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

6.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

6.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- ✓ наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- ✓ наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- ✓ награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

6.4. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие

в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

6.5. Информационно - организационные и методические условия реализации муниципальной модели наставничества в образовательной организации включают:

- ✓ подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников и обучающихся;

- ✓ разработку персонализированных программ наставнической деятельности и индивидуальных траекторий обучения;

- ✓ оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

- ✓ цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы, наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;

- ✓ изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

- ✓ осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

6.6. Психолого-педагогические условия включают меры по формированию психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе образовательной организации. Создание такой атмосферы позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых, нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

6.7. Использование методик и технологий рефлексивно ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих, это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества.

6.8. Оказание психологической поддержке формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов, психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп.

6.9. Формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

7. Этапы реализации программы наставничества

7.1. Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

- ✓ 1 этап - подготовка условий для запуска программы наставничества;
- ✓ 2 этап - отбор и формирование базы наставляемых из числа педагогических работников и обучающихся;
- ✓ 3 этап - формирование базы наставников из числа педагогических работников и обучающихся;
- ✓ 4 этап - отбор и обучение наставников;
- ✓ 5 этап - организация работы наставнических пар/групп;
- ✓ 6 этап - организация условий популяризации и поддержки наставнического движения в образовательной организации;
- ✓ 7 этап - информационная поддержка системы наставничества.

8. Мониторинг

8.1. Для оценки эффективности реализации муниципальной модели наставничества г. Иркутска предусмотрен мониторинг, который позволяет оценить результативность и динамику системы наставничества в образовательной организации.

8.2. Цель мониторинга – отражение состояния системы наставничества в образовательной организации и ее результативности.

8.3. Задачи:

- ✓ использование единых нормативных материалов для проведения мониторинговых исследований;
- ✓ формирование и внедрение единых требований к качеству работы образовательных организаций по формированию и совершенствованию системы наставничества;
- ✓ выявление актуального состояния и динамики развития системы наставничества в образовательной организации;
- ✓ обеспечение субъектов – участников системы наставничества информацией, полученной при осуществлении мониторинга для принятия управленческих решений.

8.4. Принципы мониторинга – непрерывность, системность, объективность, диагностико-прогностическая направленность.

9. Критерии и показатели

9.1. Критерии и показатели успешности внедрения муниципальной модели наставничества г. Иркутска содержат качественные и количественные показатели имеют критерии определения успешности внедрения муниципальной модели, представлены в таблице 1.

Таблица 1. Критерии и показатели успешности внедрения муниципальной модели наставничества г. Иркутска

Критерий	Показатели	Индикаторы
Сформированность нормативно правовой базы образовательных организаций	Наличие положение о наставничестве; приказов о назначении куратора наличие базы наставников на сайте ОО	В 85% ОО г. Иркутска разработаны положения о наставничестве, определены кураторы, база наставников.
Организация условий популяризации и поддержки наставнического движения в ОО	Разработаны 2 и более положения о мероприятиях для наставников в ОО; проведены 2 и более мероприятия для наставников	В 85% ОО организованы мероприятия для наставников детей и наставников педагогов.
Участие педагогических работников в программах наставничества	Разработаны программы персонифицированного наставничества; количество педагогов, прошедших программы персонифицированного наставничества в образовательной организации не менее 70%	Доля педагогов от общего числа в г. Иркутска вошедших в программу наставничества 80% доля молодых педагогов от общего числа в г. Иркутска вошедших в программу наставничества 80%.
Участие обучающихся в программах наставничества	Разработаны индивидуальные траектории обучения количество обучающихся, построивших индивидуальные образовательные траектории в образовательной организации не менее 70%	Доля обучающихся от общего числа в г. Иркутска вошедших в программу наставничества 70%.
Участия руководящих работников в программах наставничества	Разработаны программы персонифицированного наставничества; количество руководителей (без опыта работы на руководящей должности), прошедших программы персонифицированного наставничества не менее 90%	Доля руководителей (без опыта работы на руководящей должности), от общего числа в г. Иркутска вошедших в программу наставничества 90%.

Участие образовательных организаций в муниципальных мероприятиях в области наставничества	Разработаны и проведены не менее 3х мероприятий для образовательных организаций в направлении Наставничества	3 мероприятия доля участия ОО г. Иркутска в мероприятиях МКУ ИМЦРО от общего числа ОО г. Иркутска 50%.
---	--	---