

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ТУРУХАНСКОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ

13.03.2023

№ 01-03/36

с. Туруханск

Об утверждении Положения и дорожной карты о муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях Туруханского района

В целях обеспечения реализации Национального проекта «Образование», достижения результатов и показателей региональных проектов «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», на основании распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (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», руководствуясь п.п.5.4.8. п.5 Положения об Управлении образования администрации Туруханского района, утвержденного постановлением администрации Туруханского района от 11.07.2019 № 578-п, приказываю:

1. Назначить координатором за обеспечение реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Туруханского района Кусамину П.И., методиста 1 категории информационно-методического отдела.
2. Утвердить Положение о муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях Туруханского района (Приложение 1).
4. Утвердить план мероприятий (дорожную карту) по реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Туруханского района (Приложение 2).
5. Признать утратившим силу приказ от 28.03.2022 №01-03/36 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Туруханского района»
6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника информационно-методического отдела Шапошникову А.С.

Исполняющий обязанности
руководителя управления

Р.М. Давыдов

ПОЛОЖЕНИЕ
о муниципальной целевой модели наставничества
в образовательных организациях Туруханского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях Туруханского района (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества образовательных организаций Туруханского района, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.4. В Положении используются следующие понятия:

Наставничество - технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») форме.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательной организации.

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.

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.

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.

Куратор - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Координатор внедрения Целевой модели – специалист, который отвечает за организацию программы наставничества.

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 ит.д.).

1.5. Срок реализации Целевой модели наставничества в Туруханском районе: 2023-2024гг.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников и обучающихся, самореализация и закрепление в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

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

способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

3. Принципы наставничества

3.1. Система (целевая модель) наставничества строится на следующих принципах:

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя Управления образования администрации Туруханского района.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет координатор (методист или специалист).

4.3. Кураторы целевой модели наставничества назначаются приказом руководителя образовательной организации.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора

и кураторов с двумя банками данных: банк наставляемых и банк наставников.

4.5. Формирование банков наставников и наставляемых осуществляется руководителем образовательной организации, координатором, куратором.

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

5. Формы наставничества

5.1. Наставничество обучающихся в общеобразовательных организациях.

5.1.1. Внедрение целевой модели наставничества повлияет на решение следующих проблем обучающегося образовательной 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;
- конфликтность, агрессивное поведение, неразвитые коммуникативные навыки;
- 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;
- непринятие школьным коллективом обучающегося с ОВЗ, отсутствие позитивного опыта общения со сверстниками.

5.1.2. Участники наставничества.

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

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.

Требования к наставнику определяются содержанием программы.

5.1.3. В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик – ученик»;
- 2) «студент – ученик»;
- 3) «работодатель – ученик».

5.2. 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 оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

5.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

5.2.2. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

5.2.3. Задачи реализации формы наставничества «*ученик – ученик*»:

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

5.2.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «*ученик – ученик*»:

- «успевающий – неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);
- «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- «равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

5.2.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

в общеобразовательных организациях: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов;

в организациях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником.

5.3. Форма наставничества «*студент – ученик*» предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

5.3.1. Цель: 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.

5.3.2. Задачи реализации формы «*студент – ученик*»:

- 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 устойчивых сообществ – студенческого и школьного.

5.3.3. Вариации ролевых моделей внутри формы «*студент – ученик*»:

«успевающий – неуспевающий» (поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины);

«лидер – равнодушный» (психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество);

«равный – другому» (обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность);

«куратор – автор проекта» (совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским). Наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал).

5.3.4. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории);
- в организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

5.4. 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.

5.4.1. Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

5.4.2. Задачи внедрения формы наставничества «работодатель – ученик»:

- раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала;
- повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутрипрофессии.

5.4.3. Вариации ролевых моделей формы наставничества «работодатель – ученик»:

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

- «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);

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

5.4.4. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной, проектной деятельности:

- 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 организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы.

5.5. Педагогическое наставничество

Педагогическое наставничество может повлиять на решение следующих проблем молодых специалистов/педагогов: трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентностей:

- коммуникативных (неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями обучающихся);
- методической (вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать урок и др.);

- общих метапредметных компетенций (рефлексивных умений, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции);

- психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих).

5.5.1. Участники педагогического наставничества

Наставляемым в данном направлении является молодой специалист, педагогический работник, имеющий необходимость в профессиональном развитии.

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

Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации из числа сотрудников организации.

Наставником в данном направлении является педагог со стажем работы от 3-х лет, являющийся носителем ценностей наставничества, имеющий желание быть наставником, готовый инвестировать свое время в развитие другого человека, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Реализация целевой модели 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;

- «Зажатый – лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка, 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.

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, Клуб молодого педагога, семинары, вебинары, интенсивы и т.д.

Период сопровождения молодого специалиста/педагогического работника завершается:

- его закреплением в образовательных организациях 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.

5.6. 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 (ОО);

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

- рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами;

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

5.7. Формы наставничества выбираются в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Так же определяются виды наставничества, которые могут использоваться в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

6. Виды наставничества

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн - сообщества, тематические интернет - порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Наставляемыми могут быть *обучающиеся*: проявившие выдающиеся способности; демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты; с ограниченными возможностями здоровья; попавшие в трудную жизненную ситуацию; имеющие проблемы с поведением; не принимающие участие в жизни образовательной

организации.

Наставляемыми могут быть *педагоги*: молодые специалисты; находящиеся в состоянии эмоционального выгорания; хронической усталости; находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы; желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Наставниками могут быть: обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родители обучающихся – активные участники родительских советов; выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы; сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров; успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт; ветераны педагогического труда.

Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом руководителя ОО

С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

7. Организационно – финансовая структура

Организационно – финансовые механизмы Муниципальной целевой модели направлены на ресурсное обеспечение внедрения и функционирования системы наставничества в районе и популяризацию роли наставника среди образовательных организаций на общественном и муниципальном уровнях.

Реализация Муниципальной целевой модели включает проведение следующих мероприятий:

- работа Клуба молодых педагогов;
- проведение методических недель;
- вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение;
- создание и систематическое информационное обновление интернет – ресурсов, связанных с наставничеством в муниципалитете;

Внедрение целевой модели требует разработки ряда документов и распорядительных актов.

Образовательная организация разрабатывает и утверждает следующие документы:

- приказ о внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;
- Положение о системе наставничества;
- акт об утверждении Положения о системе наставничества в образовательной организации;
- приказ о назначении куратора внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации;
- приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар;
- локальные акты, регламентирующие меры стимулирования педагогических работников образовательной организации.

Внедрение системы (целевой модели) наставничества осуществляется за счет средств краевого и местного бюджетов, а также средств образовательной организации.

Возможно использование ресурсов партнеров программ наставничества.

8. Кадровое обеспечение

Кадровое обеспечение реализации целевой модели наставничества направлено на реализацию программ наставничества в образовательных организациях Туруханского района.

Координаторы, кураторы и наставники проходят подготовку по направлению «Наставничество».

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.

В целях оплаты труда кураторов, наставников в Положение об оплате труда образовательной организации вносятся показатели и индикаторы для выплат стимулирующего характера.

Кроме материальных форм поощрения применяются моральные формы мотивации наставников (кураторов): награждение наставников почетными грамотами Управления образования; размещение информации о лучших наставниках на сайте Управления образования и образовательной организации; предоставление возможности наставникам принимать участие в развитии образовательной организации; рекомендации при трудоустройстве; образовательное стимулирование (привлечение к участию в семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

9. Мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества

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

Мониторинг проводится по двум направлениям:

мониторинг достижения показателей региональных проектов;

мониторинг эффективности реализации программы наставничества.

Мониторинг достижения показателей региональных проектов. Мониторинг осуществляется Управлением образования администрации Туруханского района.

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

Мониторинг эффективности реализации программы наставничества осуществляется образовательной организацией, реализующей программу 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, социальных черт участников.