**Положение**

**о районной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях, подведомственных администрации Калининского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Районная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях, подведомственных администрации Калининского района Санкт-Петербурга (далее – Целевая модель наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

* Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
* Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
* Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;
* Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
* Методических рекомендации по внедрению 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, письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
* Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года N АЗ-1128/08/657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
* Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

1.2. Целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных организаций, подведомственных администрации Калининского района Санкт-Петербурга (далее – образовательные организации).

1.3. Цель внедрения наставничества: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения на основе персонифицированного подхода, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательных отношений в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов образовательных организаций, подведомственных администрации Калининского района Санкт-Петербурга.

1.4. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

* формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования на основе кластерного подхода;
* выявление и распространение инновационного опыта и успешных практик наставничества;
* создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории на основе персонифицированного подхода;
* выявление, поддержка и сопровождение педагогических «талантов».

1.5. Структура Целевой модели наставничества включает:

* нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
* финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества
* формы наставничества в образовательных организациях;
* механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях на основе кластерного подхода;
* структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях;
* содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
* мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.6. В положении используются следующие понятия:

*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 системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

*куратор* – сотрудник образовательной организации, либо учреждения из числа ее социальных партнеров (школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию программ(ы) наставничества;

*координатор (оператор) внедрения Целевой модели* – специалист ИМЦ;

*методическое объединение/совет наставников образовательной организации* – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации программ наставничества;

*районный образовательный кластер -* это система взаимосвязанных образовательных организаций дошкольного, общего и дополнительного образования детей, а также учреждений высшего образования и других социальных партнеров - участников отношений в сфере образования, позволяющая участникам кластера объединить свою деятельность и ресурсы в целях диссеминации инновационного опыта и успешных педагогических практик, повышения качества образования, разработки и реализации инновационных образовательных проектов и программ, в том числе в сетевом формате;

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

2. Нормативное обеспечение целевой модели наставничества в образовательных организациях

2.1. Процесс наставничества в образовательных организациях регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; дополнительным соглашением к трудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включает:

* основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
* сроки внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
* назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, МО);
* сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
* планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации.

2.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.

2.4. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

2.5 Приказ об утверждении «Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, План мероприятий («дорожная карта») внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации).

2.6. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

3. Финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества

3.1. Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям на основании коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов 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.

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

* наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров;
* 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, представление к награждению ведомственными наградами.

3.4. Лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3.5. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

1. Формы наставничества в образовательных организациях

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

1) «ученик – ученик»;

2) «студент – ученик»;

3) «работодатель – ученик».

4.2. Форманаставничества *«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, лишенное строгой субординации.

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

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

4.2.3. 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.

4.2.4. 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).

4.2.5. 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.

4.3 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.

4.3.1. 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.

4.3.2. 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 образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ – студенческого и школьного.

4.3.3. 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).

4.3.4. 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).

4.4. Форма наставничества *«работодатель – ученик»* предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя предприятия (организации), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

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

4.4.2. 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 внутри профессии (профессиональные пробы и социальные практики).

4.4.3. 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).

4.4.4. 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, гранты от предприятий.

4.5. В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

1. «педагог – педагог»,
2. «руководитель образовательной организации – педагог»,
3. «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»,
4. «образовательная организация – образовательной организации».

4.6 Форма наставничества *«педагог–педагог»* применяется во всех образовательных организациях, подведомственных администрации Калининского района Санкт-Петербурга. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

«опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);

«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив;

«педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект - объектной педагогики;

«опытный предметник – неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.

4.7. Форма наставничества *«руководитель образовательной организации – педагог»* применима во всех образовательных организациях, подведомственных администрации Калининского района Санкт-Петербурга. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

4.8. Форма наставничества *«работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»* (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»).

В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней.

* 1. Форма наставничества *«образовательная организация – образовательной организации»* применима во всех образовательных организациях, подведомственных администрации Калининского района Санкт-Петербурга.

Представляет собой комплекс мер по повышению предметной и методической компетентности педагогов, кроме того, позволяет осуществлять диссеминацию успешных управленческих решений с целью перехода образовательной организации в эффективный режим развития.

Формы наставничества выбирается 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.

4.10. 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.

5. Механизм реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных администрации Калининского района Санкт-Петербурга

5.1. Целевая модель наставничества в образовательной организации реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

* администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
* отбор наставников и наставляемых на основе кластерного анализа;
* формирование кластерных групп наставников и наставляемых на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогов и выявленных педагогических «талантов» (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
* разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации Целевой модели наставничества;
* оформление договоров между социальными партнёрами и образовательными организациями о проведении практики и стажировки;
* обучение наставников, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
* выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством проведения мониторинга.

5.3. Проектировочный этап:

* работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка личностно значимой образовательной или воспитательной цели);
* определение ресурсов наставляемого;
* анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
* самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
* самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
* проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;
* конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
* оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Реализационный этап:

* организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
* сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

* оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник анализирует эффективность своей работы);
* подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения.

5.6. Результативный этап:

* наставник дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
* наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

6. Структура управления целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях

6.1. Управление Целевой моделью наставничества в Калининском районе Санкт-Петербурга осуществляется:

* отделом образования администрации Калининского района Санкт-Петербурга;
* районным координатором.

6.2. Функции отдела образования администрации Калининского района Санкт-Петербурга:

* организует внедрение Целевой модели наставничества в организациях, подведомственных администрации Калининского района Санкт-Петербурга;
* координирует и согласовывает разработку внедрения дорожных карт в образовательных организациях, осуществляющих внедрение Целевой модели;
* организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в образовательных организациях, подведомственных администрации Калининского района Санкт-Петербурга;
* содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций района, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
* обеспечивает достижение целевых показателей результатов внедрения Целевой модели наставничества в районной системе образования образовании.
* контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных администрации Калининского района Санкт-Петербурга.

6.3. Районный координатор, выполняет следующие функции:

* организует методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения Целевой модели наставничества;
* содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов;
* содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций района, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
* проводит сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;
* реализует дополнительную профессиональную программу (программу повышения квалификации) «Наставник»;
* создает профессиональные объединения педагогов - наставников в рамках сетевого взаимодействия (районное методическое объединение, районное предметное объединение, стажировочная площадка);
* осуществляет мониторинг реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных администрации Калининского района Санкт-Петербурга;
* выявляет лучшие практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

6.4. Функции образовательных организаций, осуществляющие внедрение Целевой модели наставничества:

* разрабатывают и реализуют мероприятия «дорожной карты» внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;
* формируют и реализуют программы наставничества;
* формируют кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
* назначают куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
* создают методические объединения наставников;
* обеспечивают инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
* осуществляют персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
* проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
* обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
* содействуют повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6.5.2. Методическое объединение (МО) /совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. На усмотрение образовательной организации функциями МО/совета наставников может быть наделен: методический совет, научно-методический совет либо иной общественный профессиональный орган, в состав которого включаются педагоги-наставники.

6.5.2.1 Функции МО при реализации Целевой модели наставничества:

* принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
* участвует в разработке и апробации программ наставничества педагогов и обучающихся (по мере необходимости);
* помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
* анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
* осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
* обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся в образовательной организации;
* участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
* участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
* формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации.

6.5.3. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации, внедряющей Целевую модель наставничества из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

6.5.3.1. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:

* организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
* проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
* осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
* контролирует ход реализации программ наставничества;
* участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
* своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
* организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
* осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;
* осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными представителями районной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
* принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации;
* организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

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

7.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;

мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

* результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
* эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
* динамику успеваемости обучающихся;
* динамику участия обучающихся в олимпиадах;
* социально-профессиональную активность наставляемого и др.

7.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

* улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
* повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
* степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;
* качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
* увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

7.6. Показатели реализации Целевой модели наставничества:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование показателя | 2023 г. | 2024 г. | 2025 г. | 2026г. |
| 1 | Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в образовательных организациях Калининского района, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % | 25 | 30 | 40 | 45 |
| 2 | Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % | 65 | 75 | 85 | 90 |
| 3 | Доля образовательных организаций, которые включили предприятия (организации), других социальных партнеров в реализацию программ наставничества, % | 10 | 20 | 30 | 35 |
| 4 | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % | 65 | 75 | 85 | 95 |
| 5 | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % | 65 | 75 | 85 | 95 |