

Муниципальное казенное учреждение
«Хоринское управление образования»

ПРИКАЗ
№ 317

22.11.2021

Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в Хоринском районе

Во исполнение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. №Р-145 «Об утверждении Методологии для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», а также руководствуясь Региональной программой развития системы наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия, утвержденной приказом министерства образования и науки Республики Бурятия от 30.12.2020 г. № 1552, приказываю:

1. Утвердить прилагаемую Методологию (целевая модель) наставничества для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в Хоринском районе (далее-Методология наставничества).
2. Соктовой Д.Д., гл.специалисту, руководителям ОО обеспечить внедрение Методологии наставничества (целевая модель) в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой

Приложение: Приложение №1

Начальник МКУ «Хоринское
управление образования»



Д.Д.Батуева

Методология (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в МО «Хоринский район»

1. Общие положения

1.1. Настоящая Методология (целевая модель) наставничества для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность Хоринского района (далее - Целевая модель наставничества), разработана в соответствии с Методологией наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года N Р-145, Региональной программой развития системы наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия, утвержденной приказом министерства образования и науки Республики Бурятия от 30.12.2020 г. № 1552, а также в целях достижения результатов федеральных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.2. Целью внедрения настоящей целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых учителей в возрасте до 35 лет и в первые три года работы, проживающих на территории района.

1.3. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.4. Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательных

организациях и достижение поставленных результатов.

2. Термины и определения

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

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

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

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

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

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

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

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

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

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные

исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- 3.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:
- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
 - рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
 - улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
 - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
 - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
 - привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ Хоринского района и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и школьного сообщества.
- 3.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем региона:
- трудовую неустроенность молодых специалистов в возрасте до 35 лет и в первые три года работы, а также выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
 - отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
 - устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в деятельности образовательных организаций

4.1. В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации входят:

Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования (далее - РУО);

Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, организации дополнительного образования, осуществляющие реализацию программ наставничества.

4.2. Хоринское РУО, осуществляющее муниципальное управление в сфере образования при внедрении целевой модели наставничества на территории Хоринского района:

осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества; обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели

наставничества;

координирует работу образовательных организаций;

обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;

осуществляет 1 раз в полугодие анализ показателей мониторинга реализации и эффективности программ наставничества образовательных организаций района;

4.3. Орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования (РУО), при участии во внедрении целевой модели наставничества на территории соответствующего муниципального образования:

согласовывает дорожные карты внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;

контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

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

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

осуществляет 1 раз в полугодие сбор результатов внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества образовательных организаций района;

своевременное исполнение и качественное достижение результатов задач, показателей и ожидаемых результатов муниципальной программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Хоринского района, а также Дорожной карты по реализации муниципальной программы.

4.4. Функции образовательных организаций, осуществляющих внедрение целевой модели наставничества:

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

реализация программ наставничества;

реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

проведение 1 раз в полугодие внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);

информирование населения о развитии системы наставничества на территории муниципального образования на официальном сайте образовательной организации и социальных сетях.

обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

своевременное исполнение и качественное достижение результатов задач, показателей и ожидаемых результатов муниципальной программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Хоринского района, а также Дорожной карты по реализации муниципальной программы.

4.5. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, осуществляющей внедрить целевую модель наставничества. Куратором может стать

представитель образовательной организации, представитель организации - партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи: сбор и работа с базой наставников и наставляемых; организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения); контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; контроль проведения программ наставничества; участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества; решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

4.6. Комплект примерных нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Хоринского района.

Процесс реализации целевой модели наставничества предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов.

4.6.1. Распорядительный акт органа местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования (РУО), включающий:

основания для внедрения целевой модели наставничества на территории Хоринского района;

сроки внедрения целевой модели наставничества в Хоринском районе; сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества

в Хоринском районе;

назначение муниципального оператора, ответственного за внедрение целевой модели наставничества в Хоринском районе;

перечень образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества на территории Хоринского района;

планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в Хоринском районе (в соответствии с п. 3.1);

4.6.2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

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;

назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;

сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества и представления их результатов в Министерство;

планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации (в соответствии с п. 3.1);

утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации;

утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.

4.6.3. Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

4.6.4. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию:

сроки реализации этапов программ наставничества;

мероприятия по информированию педагогического сообщества о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества; мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

5.1. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций; сообществ выпускников школ, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, детских домов; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п.; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

5.2. В целях популяризации роли наставника рекомендуется предпринять следующие меры:

- организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "Наставник+" и т.д.;

- поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-изданий;

- организацию сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.

5.3. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников:

Поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона). Кандидатуры претендентов предоставляются образовательными организациями в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом РУО (Министерства образования и науки Республики Бурятия).

5.4. Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения.

5.5. В организации также могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате. В данном случае соответствующие изменения вносятся во внутренние документы организации, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы, динамика образовательных результатов.

6.2. Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет осуществлен SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (Приложение к методическим рекомендациям). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы.

SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора (Приложение к методическим рекомендациям).

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

процент мероприятий с молодыми педагогами по повышению предметных,

методических, психолого-педагогических и организационно-педагогических компетенций;

процент реализации образовательных и организационно-педагогических проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций наставника;

количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

6.3. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Вторым этапом мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности участников программы в образовательную деятельность;

динамику образовательных результатов учащихся наставляемых с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар или групп "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы (Приложение к методическим рекомендациям).

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар или групп "наставник-наставляемый".

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар или групп и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в профессиональной деятельности молодых педагогов можно провести с помощью материалов, представленных в Приложении к Методическим рекомендациям.

Среди оцениваемых параметров:

уровень профессионального выгорания (для педагогов);

удовлетворенность профессией (для педагогов);

психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов); динамика

успешности молодого педагога (для работодателей);

ожидаемый и реальный уровень вовлеченности молодого педагога(для работодателей).

7. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в Хоринском районе

№	Критерии	Показатель	Способ оценки	Шкала оценки
1.	Наличие программы по развитию наставничества	Наличие программы по развитию наставничества на уровне ОУ	Отчет, ответ на запрос	Имеется-5б Отсутствует-0
		Наличие программы по развитию наставничества на уровне муниципалитета		
2	Отношение количества молодых педагогов в возрасте до 35 лет и в первые три года работы, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых педагогов, проживающих в Хоринском районе	Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет и в первые три года работы, проживающих на территории Хоринского района, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % 2021г-2022г -10% 2024-70%	Отчет, ответ на запрос	2021-2022г 10%-5б
3	Отношение количества педагогов в возрасте свыше 35 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов в возрасте свыше 35 лет, проживающих в Хоринском районе	Доля педагогов в возрасте свыше 35 лет, проживающих в Хоринском районе, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % 2021г-2022 г-2% 2024-10%	Отчет, ответ на запрос	2021г-2022 г-2%- 5б
4	Наличие эффективной	Соотношение количества принятых	Отчет, запросы в ОУ	100-80%

	системы мотивации педагогических работников к наставничеству	молодых специалистов в ОУ и отработавших в этом ОУ 3-5 лет		79-60% 59-40% 39% и ниже
		Соотношение количества молодых педагогов со стажем до 3 лет в общем количестве педработников		
5.	Участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах на уровне муниципалитета, региона, РФ	Соотношение количества молодых педагогов и количества учителей участвующих в профессиональных конкурсах на уровне муниципалитета, региона, РФ	Отчеты организаторов конкурсов	100-80% 79-60% 59-40% 39% и ниже
6.	Распространение опыта наставников и непрерывное повышение квалификации учителей наставников	Представление опыта работы на семинарах, конференциях, публикациях статей и иных образовательных событиях по распространению педагогического опыта	Отчеты	Количество участников публикаций на уровне ОУ (3б), муниципалитета, (5б), региона (10б)
		Обучение педагогов – наставников по программам дополнительного профессионального образования в области наставничества		Наличие (за каждого -3б) периодичность (2б)
		Участие педагогов-наставников в профессиональных конкурсах по наставничеству	Отчеты организаторов конкурсов	Участие, неучастие. На уровне ОУ (3б), муниципалитета (5б), региона(10б)
7	Динамика образовательных результатов, обучающихся в классах у наставляемого, рассчитанная на основании результатов обучения	Анализ динамики образовательных результатов, у наставляемого на период работы наставника	Отчеты, ответы на запросы	Положительная динамика(5б) стабильные результаты, отрицательные результаты
	Отношение количества	Уровень удовлетворенности	анкетирование	2021- 2022- 50% -5б

	наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Хоринском районе	наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) 2021- 2022- 50% 2024-85%		
	Отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Хоринском районе	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) 2021- 2022г.- 50% 2024-85%	анкетирование	2021- 2022г.- 50% -56

7. Нормативные основы целевой модели наставничества

7.1. Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Бурятия и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения на территории Хоринского района и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности.

7.2. Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста.

7.3. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".