



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИШПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

№ _____ « _____ » декабря 2019 г.

№ Р-145

Москва.

Об утверждении методологии (целевой модели) педагогически 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

В целях достижения сквозного результата «Разработка методологии (целевая модель) педагогически 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» федеральных проектов «Современная школа» (Е01.01.04), «Успех каждого ребенка» (Е02.02.06) и «Миллион профессоров» (Мемориал о культуре и искусстве) профессионального образования (Е06.06.06) инициативы по проекту «Образование»:


1. Утвердить методологию (целевую модель) педагогически 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

2. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования,

організувати бездревові заняття (цільові місії) та відповідно забезпечити їх для освітніх дій, здійснюваних освітньою діяльністю по освітньому напрямку, доповнювати їх загальноосвітніми програмами середнього професійного освіти, в тому числі з приміщення студентів практичного змісту між освітніми.

3. Контроль виконання цих завдань розпорядити освітніми закладами

Класифікатор Міністри



M. U. Rakov.

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением Министерства
просвещения Российской Федерации
от 19.06.2019 № 100/19

Методология (целостная модель) повышения качества 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

1. Общие положения

1.1. Подготовка Целевой модели предназначена обучающимся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования (далее – Целевая модель составлена) в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Образование и наука», «Образование профессионала» («Повышение конкурентоспособности профессионального образования») и «Умный каждый ребенок» национального проекта «Образование» и реализуется с целью в сотрудничестве с функциональным и развитием государственных органов власти в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

1.2. Целью внедрения целевой модели является формирование и развитие навыков раскрытия потенциала личности ответственного, необходимого для успешной личности в профессиональной сфере, а также создание условий в современных условиях конкурентоспособности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, саморазвития и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 14 лет, независимо от результатов (далее – педагоги) разных уровней образования и на всех ее этапах, реализуемых на территории Российской Федерации.

1.3. Задачи внедрения целевой модели поставлены:

улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам

и образовательных программ среднего профессионального образования (далее – образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

на развитие обучающихся к осознательной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, формирование личности, которая является устойчивой, нечувствительной к негативным воздействиям, и эмоциональной выносливостью;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала и компетенций обучающихся, поддержка формирования разносторонне развитой образовательной траектории;

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

создание условий эффективного общения личностным, личностным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

формирование атмосферы и эффективного общества вокруг образовательной организации, способствовавшей качественной поддержке деятельности педагогов и коллег в сфере доверительные и равноправные отношения.

1.4. Целевая модель взаимодействия представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее реализацию в образовательных организациях и достижение поставленных результатов. С точки зрения организационной как процесс целевая модель описывает эти процессы и программы взаимодействия и роли участников организационных этапов.

1.5. Взаимодействие целевой модели осуществляется субъектами Российской Федерации по закону межрегионального взаимодействия

На отмеченного простого уровня в рамках проекта «Образование» (далее – ведомственный проект) будет.

1.6. Ведомственный проект осуществляется методическое сопровождение инициативы создания модели, в том числе путем направления методических рекомендаций.

2. Термины и определения

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мотивации и навыков через неформальное взаимодействие в процессе обучения, основанное на доверии и поддержке.

Формат наставничества – способ реализации модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой взаимодействуют на взаимной основе в рамках заданной определенной основной деятельности и взаимной ответственности.

Программа наставничества – описание мероприятий и формируемых результатов, примененный на организации или индивидуальной наставнической паре или нескольких фирмах для получения определенных результатов.

Наставничество – участие программы наставничества, который через взаимодействие наставника и подопечного в процессе реализации конкретных задач, целей и профессиональных целей, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных фирмах наставнический формат может быть реализован термометром наставничества.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении своих целей, достижимого и приносящего результат, который и компетенций подопечного опыта и навыков. Необходимыми для осуществления процесса взаимодействия являются:

Куратор – сотрудник организации осуществляющей деятельность по обеспечению качества, по организационно-образовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организационно-педагогический партнер, который отвечает за организацию процесса взаимодействия.

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

Матричные взаимодействия – система концептуальных взглядов, подходов и методов, способствующих изучению теоретических и практических аспектов, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия участников и партнеров.

Активное слушание – практика позволяющая лучше понимать эмоциональные состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия и безоговорочных, таких как активные выражения сочувствия, переживания и сопереживания, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в психологии, чтобы установить конструктивные отношения между взаимодействующими сторонами.

Буллинг – проявление агрессии в том числе физическое шиканье, унижение, дискриминация и опполегия обучающегося образовательной организацией со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из крайних форм проявления буллинга – кибербуллинг, проявляющаяся в сети.

Мета-коммуникация – способность формировать у себя новые навыки и компетенции, как бы говоря о том, что вы только манипулируете полученными знаниями и умениями.

Партнер – относится в области педагогики, к тем лицам, которые могут или уже определяются с образовательными мероприятиями.

Эта модель выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает свою социальную связь с ней, чувствует принадлежность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, участвует и разделяет ответственность, организует стажировки и т. д.).

Школьный сообщество (субъекты образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, родители выпускника и иные другие субъекты, которые обеспечивают стремление личности вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Документ – фонд личного капитала в некоммерческих организациях, работа в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности в школьный фонд личного капитала пожертвования могут направлять родители выпускников школы, которые поддерживают ее развитие. Средства фонда направляются в образовательное учреждение управляющей организацией для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например на реализацию образовательных программ, научных исследований, стимулирование педагогов и обучающихся.

3. Ожидаемые результаты введения целевой модели качества

3.1. Поставленные результаты введения целевой модели качества достигнуты: измеримые результаты достигнуты обучающимися в образовательной культуре, спортивной и других сферах;

роль стала обучающимся, педагогов преференциальна в организации; улучшение педагогического климата образовательной организации как среды обучающихся как внутри педагогическом коллективе, взаимодействие с родителями достижений и персонализация комфортных коммуникаций на основе партнерства;

практические реализации компетенции построения адекватных учебных образовательных ситуаций;

измерение улучшения личных показателей субъекта системы в структуре взаимодействия таких предприятий и организаций, связанных с развитием гибких навыков и компетенций;

разработка дополнительных ресурсов и стратегий реализации в развитии инновационных образовательных социальных программ субъекта Российской Федерации в сотрудничестве образовательных организаций для формирования устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциалы творческих кадров и персонала и их интеграция для взаимной выгоды.

3.2. Внедрение целевой модели качества высшего образования в том числе на решение следующих проблем образования: общеобразовательной сферы, а именно:

позитивную мотивацию к учебе и саморазвитию, ноу-хау, творчество, успешность;

отсутствие связи с реальной жизнью, необходимостью выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;

отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;

кризис самоидентификации, разрешение или нежелание урвать сферу творчества, ценности и жизненные позиции и перспективы;

конфликтность, агрессивные коммуникативные навыки, затрудняющие конструктивные и эффективные социальные движения;

отсутствии условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетентий:

высокой порог вхождения в образовательные программы, при этом не учитывающих особенностей обучающихся;

падение эквивалентной устойчивости, в том числе в кризис, связанное с общей трудностью подросткового периода, при этом в этот период не ставятся учебные цели и реализуется бессмысленная поддержка;

проблемы адаптации в (новом) учебном заведении: переход в новую образовательную среду и социальную.

3.3. Внедрение целевой модели воспитания может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающихся (преподаватели и иной образовательный персонал (школы – студенты):

низкую мотивацию к учебе, неуверенность в своих образовательных результатах, дефицит навыков и затруднения;

низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального занятия;

трудности, связанные с практическими сложностями осознать потребности образования и работать действительно до окончания школы;

высокий уровень общей культуры, ответственность метакомпетентий, отсутствие или недостаточность навыков планирования, планирования и измерения, неадекватные ожидания от будущего и своих усилий;

высокий уровень знаний профессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – отсутствие интереса к ним;

отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся в выпускники;

невозможность реализовать свой потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

3.4. Внедрение целевой модели в образовательные учреждения может повлечь в том числе и решение следующих проблем региона:

• трудовую неустраиваемость молодых специалистов в выпускных, интеллектуальной сферой в разных уровнях жизни, рост бедности среди молодежи из разных слоев трудовых кадров в иные регионы;

• инновационно-дезертификацию обучающихся, привлекшую их к депрессивному, так и к высокоуровневому в плане производственной инновационно-производственной;

• отсутствие качественной связи между разными уровнями образования в регионе;

• устаревание рабочих профессий, приходящее к производственному движению региональных предприятий, сокращению числа студентов в вузовской, снижению эффективности работы.

4. Структура управления реализацией целевой модели высшего образования в деятельности образовательных учреждений

4.1. Из структуры управления процессом внедрения и реализации целевой модели высшей школы и образовательных организаций вытекают:

• орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации (или местного самоуправления), осуществляющий государственное управление в сфере образования (далее – орган власти);

• региональный образовательный центр – организация (структурное подразделение организации), выполняющая организационные функции по реализации государственного, муниципального и негосударственного образовательного и мониторингу программ высшего образования на территории соответствующего субъекта Российской Федерации;

общественные организации, учреждения и иные образовательные организации, при условии доверительного образования, осуществляемое реализованное программой воспитания;

спонсорскими и другими юридическими предприятиями, осуществляющие образовательные деятельности на доверительном или образовательным программой;

гражданскими лицами, предприятиями, организации иными лицами собственности, юридическими предприятиями, функционирующее на территории региона, выходящее для других субъектов федерации соглашения с другими организациями, осуществляющие образовательную деятельность;

4.2. Функции Регионального молодежного центра, реализация которых могут быть переданы уже существующей организации (независимое предприятие), осуществляющей образовательную деятельность, региональному центру WorldSkills, некоммерческой организации, организации любой формы собственности, с ее участием, путем соглашения с образовательной или воспитательной работой.

4.3. Вышеперечисленные лица субъекта Российской Федерации при условии выполнения целей молодежного воспитания на территории соответствующего субъекта Российской Федерации:

применяет решение о внедрении целевой модели воспитания:

при необходимости обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ воспитания;

4.4. Органы молодежной политики субъекта Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, при внедрении целевой модели воспитания на территории соответствующего субъекта Российской Федерации:

осуществляет материально-финансовое обеспечение целевой модели воспитания;

обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели вставной пилки;

координирует работу Регионального центра по развитию пилки;

обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуру и кадрового потенциала в организациях, осуществляющих деятельность по реализации программы вставной пилки;

разрабатывает меры по обеспечению доступности программ и мероприятий для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проживающих в отдаленных районах, обучающихся, обучающихся в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (осуществляемое без согласия родителей).

4.5. Федеральное агентство по развитию пилки:

организационная, методическая, экспертно-методическая и информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели вставной пилки;

выработка предложений по совершенствованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели вставной пилки;

содействие распространению и внедрению лучших педагогических практик различных форм и решений модели для обучающихся, реализацию моделей специализации ответственного субъекта Российской Федерации, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;

разработка предложений по совершенствованию республиканской системы внедрения целевой модели вставной пилки;

содействие привлечению к реализации пилочных программ образовательных организаций, предприятий и организаций региона;

государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и общественных лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

сбор результатов мониторинга реализации программ воспитания в образовательных организациях;

обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию воспитателей и кураторов в различных форматах в том числе и дистанционным, различным образом членами их семей;

4.6. Орган исполнительной власти муниципального образования, осуществляющий управление в сфере образования, при участии административной модели воспитания осуществляет по территории соответствующего муниципалитета следующие функции:

составляет дорожные карты введения целевой модели воспитания; разрабатывает образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;

контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели воспитания;

обеспечивает развитие инфраструктурных, кадровых-технологических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общему образованию, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам специального образования;

способствует привлечению к реализации программ воспитания образовательных организаций; предприятий и организаций регионов; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; общественных и гражданских лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

4.7. Функцию образовательных организаций, осуществляющих целевые программы, реализуемые в соответствии с целями и задачами государственной политики в области воспитания:

разработка и реализация мероприятий по развитию кадров и реализации целевой модели;

реализация программ воспитания;

реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности педагогов, работающих в программах воспитания;

привлечение куратора здоровья целевой модели воспитания в образовательной организации;

инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ воспитания;

осуществление персонального учета обучающихся, включая учет успеваемости и результатов участия в программах воспитания;

внесение в формы федерального государственного образования данных о количестве учащихся программы воспитания и о результатах ее реализации в Министрства просвещения Российской Федерации;

привлечение внутренних ресурсов и реализация и эффективность программ воспитания (в образовательных организациях);

обеспечение формирования базовых программ воспитания и лучших практик;

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

4.8. Куратор назначается руководителем образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель воспитания. Куратором может стать представитель образовательной организации, представляющей организацию – партнера программы, представляющий родительской

высокотехнологической организации, организации любых форм собственности, чья миссия инициативна в реализации программ наставничества, волонтерской деятельности, образовательном и профессиональном обучении.

Ключевыми функциями куратора являются следующие задачи:

сбор и работа с базой наставников и наставимых;

организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

контроль процедуры внедрения новой модели наставничества;

контроль проведения программы наставничества;

участие в оценке вовлеченности обучающихся и различных систем наставничества;

планирование и координация мероприятий, связанных с процессом реализации модели;

минимизация рисков и обеспечение обратной связи от участников программы с целью повышения эффективности.

При создании условий реализации модели финансирования программы наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурс партнерства с регионами, университетами – участниками программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности и внебюджетных предприятий и компаний.

4.9. Оценка эффективности обучающейся в различные формы наставничества.

Обзор первичных данных для проведения оценки эффективности обучающейся в различные формы сопровождения и поддержки осуществляется через персонализированный учет участников программ наставничества в образовательной организации путем создания курса «И».

Для оценки достоверности учтенных программ составлен специальный лист как приложение к учетному листу по программе воспитания воспитанников. Составлен лист по количеству кураторов в базе воспитанников (проверочная форма базы воспитанников представлена в Приложении 1).

В срок не позднее 30 января 2016 г. в уполномоченных кураторских ячейках по количеству воспитанников программы воспитанников и кураторов по форму федеральной статистической отчетности представляется лая форма в Министерство просвещения Российской Федерации.

Министерство просвещения Российской Федерации на основании полученных данных проводит оценку доли обучающихся воспитанников в различных формах воспитания и воспитания (распределение общей численности воспитанников программ воспитания по количеству обучающихся)

4.10. Комплекс организационных мероприятий, необходимых для внедрения целевой модели воспитания в субъектах Российской Федерации.

Процесс внедрения целевой модели воспитания предполагает разработку ряда документов и издание ряда организационных актов.

4.10.1. Разработать целевую модель воспитания воспитанников в субъектах Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, включающую:

основания для внедрения целевой модели воспитания воспитанников в субъектах Российской Федерации;

срок внедрения целевой модели воспитания воспитанников в субъектах Российской Федерации;

срок проведения мониторинга эффективности программ воспитания воспитанников в субъектах Российской Федерации;

названные ответственными за качество жизни во внедрение целевой модели поставленности в субъекте Российской Федерации;

перечень образовательных организаций, в которых целевую модель поставленности в субъекте Российской Федерации (Приложение);

стандартизированные результаты внедрения целевой модели поставленности в субъекте Российской Федерации (Приложение).

4.10.2. Разработкой и внедрением образовательных программ по внедрению целевой модели поставленности на уровне организации, таких как:

основная для предприятия целевая модель поставленности в образовательной организации;

срок внедрения целевой модели поставленности в образовательной организации;

ответственность ответственных за внедрение и реализацию целевой модели поставленности в образовательной организации с указанием обязанностей;

применение информационных и материально-технических обеспечений при разработке поставленности в организации;

срок проведения мониторинга эффективности программ поставленности;

плановые результаты внедрения целевой модели поставленности в образовательной организации (Приложение);

утверждение целевых программ поставленности в образовательной организации (Приложение);

успешные образовательные курсы внедрения целевой модели поставленности (Приложение).

4.10.3. Планирование программ поставленности в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели поставленности. определяет формы программ поставленности, сроки и ответственность, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы поставленности.

Типичные задачи по программе реализации курса может включать в себя:

- опознание форм и признаков наставничества;

- права, обязанности и роли наставников, инструкторов, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участники программы не являются сотрудниками;

- требования, выдвигаемые к кандидатам, являющимся желательными участниками в программе;

- цели и результаты и обучения наставников;

- процесс формирования пар и групп наставников и наставляемых (наставников);

- процесс закрепления партнерских пар;

- формы и сроки отчетности наставников и куратора о процессе реализации программы наставничества;

- формы и условия расширения партнерства;

- критерии эффективности работы наставников;

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

- форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями обеих сторон в случае, если участники программы не являются сотрудниками;

- формы согласия на обработку персональных данных от участников наставничества программы и/или их законных представителей и согласие от участников, являющихся детьми.

4.3.4. Дорожная карта в рамках модели модели наставничества включает в себя следующую информацию (примерная форма дорожной карты представлена в Приложении):

- сроки реализации этапов программы наставничества,

мероприятия по инклюзивности подопытных в родильского общества в проводимых мероприятиях по реализации программ инклюзивности;

мероприятия по привлечению внимания к реализации программ инклюзивности.

5. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПРИОРИТЕТЫ ИНИЦИАТИВ

5.1. К числу лучших мотивирующих практик (практик можно отнести поддержку системы государственного на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой независимость воспринимается как норма в обществе, где формируется культура прозрачности и финансового и бизнесу делу, в котором инициативе отводится ведущая роль.

Важно подчеркнуть роль системы образования и общественных организаций: общества вступивших в ряды, информированных образовательных организаций, образовательных организаций, включая образовательные, детские доклады, компьютерные игры, а также получение и тактирование; взаимодействие с благотворительными организациями; социальная сеть в т.д.; рассмотреть и рассмотреть роли и возможности возможностей инициативы в создании роста, получении новых знаний и навыков.

5.2. В целях поддержки этих инициатив можно рекомендовать следующие меры:

организовать и проведение семинаров, форумов, конференций и мероприятий на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

привлечение конкурсов профессионального мастерства «Настань в работу», «Лучшим парем «Настань в работу» и т.д.;

поддержку инициатив вставившего через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях для инициатив, например, «Настань

продвижении: история о введении программы ответственности, о ее результатах, успешные истории индивидуальных востановки в восстановительном центре, о влиянии на плодородии том, что бы... на наставничестве, почему это важно для всех и т. д.);

участие руководителей всех уровней в программах ответственности;

организацию мероприятий для наставников с возможностью быстрого ответа на вопросы интересов дирекции, менеджмента, работников и т. д.

проведение мероприятий с выпуском отчетов, плакатов, листовок, постеров «План наставника», которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений общественной сферы и т. д.

Обеспечение программы также может наставникам помочь в ответственности, значимость и поведенческие навыки для успешных выходов людей, не для общества, региона и которого себя живут. Глубокое признание значимости работы наставников для образовательной организации, компаний, региона в целом, и признания их авторитет и значимость будет способствовать значительному росту эффективности.

5.3. Возможные методические (моральные) скрининговые программы наставников

Процесс наставничества по результатам обучения и образовательном конкурсе (премии) как правило наставника муниципальности (региона). Качественные программы предоставляются образовательными организациями в области управления образования. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатов утверждается приказом органа управления образованием субъекта Российской Федерации, который, проводящий конкурс, может быть утвержден (установлен):

наставник программы;

наставник в области культуры, наставник;

наставник в области культуры.

ивья;

Также могут применяться в целях мотивации:

благодарственные письма семье родителей из числа обучающихся;

различные фотографии людей-защитников на Доске Почета образовательной организации (предприятия), предприятия или заведения для учащихся (при наличии);

предоставление обучающимся возможности принимать участие в формировании целей, целей, задач, различных мероприятий;

рекомендации для творческого развития;

образовательная деятельность (привлечение к участию в образовательных программах, конкурсах, выставках в целях укрепления потребности роста);

консультации по интересам на родительском собрании;

информация дополнительных связей отпуску;

различные мероприятия в организации;

явное присутствие и признательность, присутствующие в организации, в которой работают родители.

5.4 Создание системы мотивационной деятельности является одним из элементов культуры организации. Мотивационная система является одним из элементов культуры организации. Мотивационная система является одним из элементов культуры организации.

Основными элементами системы мотивационной деятельности являются:

мотивационная деятельность (мотивационная деятельность) (мотивационная деятельность, определяемые цели). Мотивационная деятельность является одним из элементов культуры организации. Мотивационная деятельность является одним из элементов культуры организации.

мотивационная деятельность: мотивационная деятельность является одним из элементов культуры организации. Мотивационная деятельность является одним из элементов культуры организации.

работы и карьеры (средне- и высшая школа). Через различные ресурсы интернет-платформы для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставники и наставляемые) остаются в группе и постепенно публикуются на страницах образовательной программы, ее интерактивных порталах, на информационных порталах муниципальных методических центров по наставничеству и профессиональной мотивации всех участников программы.

5.5. В организационных документах будут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате. В данном случае компания будет изобретать способы во внутренние документы организации, реализовываясь через систему труда и материальными поощрения работников.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Мониторинг процесса реализации программы наставничества проводится как система сбора, обработки, хранения и использования информации о процессе наставничества для улучшения ее качества.

Организация автоматизированного мониторинга процесса наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, как он происходит и меняться на безрезультатных наставничества с наставляемыми (группный наставляемый). В то же время выявляя различия наставляемых и удовлетворенности наставляемых своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка качества организационно-методической компетенции наставников, профессионализма наставников, удовлетворенность деятельностью наставников результатов

6.2. Этап 1. Мониторинг в оценке качества процесса реализации программы и ответственности.

Первый этап мониторинга направлен на изучение готовности качества реализуемой программы и ее влияния на ее успехе и успехе системы, как одна из совместных заботы «каждого друга» («каждый из нас – отвечающий»). Мониторинг показателей как динамика соответствия условий реализации программы институциональным требованиям и принципам модели, так и определить качество показателей качества образовательной организации, реализуемой программой качеством, доступности по качеству образовательного благополучия и уровню образовательной организации, профессионального качества, некачественного качества в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программы осуществляется в направлении на две ключевые цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы и ее влияния;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения минимального и профессионального благополучия и уровня образовательной организации и сотрудничества с ней образовательной организации.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников в различных (метод, взаимодействие); обоснование требований к процессу реализации программы и ответственности, к качеству реализации; контроль хода программы и ответственности; обеспечение возможностей взаимодействия с участниками (группы, школы, классы); определение условий эффективной программы и ответственности; контроль показателей социализации и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений образовательных показателей.

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

Таблица 1

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

Сбор данных для заполнения SWOT-страницы лучше всего предоставить экспертам (Раздел 2.2 Приложения 2) и методически рекомендовать взаимодействие проектного офиса по аналогии деловой модели «вызов-ответ». Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценкой по параметрам. Анкета учитывает особенности требований к проектной форме реализуемости и является универсальной для каждой формы SWOT-анализа, рекомендуемая при работе куратору организации.

SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору организации.

Для оценки эффективности реализации программы наставничества, требований модели к программам, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели к программам, в том числе сформирован подходе к технологиям, осуществляется оценка куратором (Раздел 2.4 Приложения 2) и методически рекомендованная взаимодействием проектного офиса деловой модели «вызов-ответ»).

Результатом успешного мероприятия будет заключение реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменить характеристики и количественные показатели социального и предпринимательского благополучия, предложить модель реализации с различными результатами участия в программах наставничества.

Среди сильных сторон программы:

сильные стороны программы наставничества;

возможности применения наставничества и пути его реализации;

применение наставничества обучающимися образовательных учреждений, спортивных клубов и внеучебных объединений;

проект реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательных учреждений и взаимодействие с представителями организаций (предприятий) партнерами;

применение обучающимися, тренерами и профессионалами в конкретных ситуациях;

качество деятельности средних и высших профессиональных образовательных организаций, инновационных предприятий или уже существующих на предприятиях в субъекте Российской Федерации;

качество обучения и повышения квалификации наставниками в будущем для присоединения к сообществу инновационных предприятий;

число обучающихся на курсах студентов, поступающих на очные формы программ наставничества профессов и значимость в развитии профессионального образования;

качество собственных профессиональных работ: статей, монографий, методических проектов, материалов семинаров, выступлений и роли наставничества;

6.1. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников

Второй этап мониторинга поможет оценить:

мотивационно-личностный и трансформационный рост участников программы наставничества;

развитие мета-навыков учащихся и уровень их значимости обучения жизни в образовательных учреждениях;

качество известных и новых образовательных обязательств участников;

повышению образовательных результатов в значимых образовательных индикаторах: академических, метакогнитивных и социальных навыков учащихся.

Опираясь на результаты первого этапа, можно выделить предположения относительно положительных динамики влияния программы на достижение целей в части: в сфере формирования участвующих в образовательном и профессиональной деятельности, о сформировании у них потребности в коллективе, а также о наиболее ранних этапах и эффективной стратегии для повышения сформированности вставленности – наставления (И).

Процесс мониторинга влияния программы по всем указанным аспектам для каждого этапа, начиная из которых реализуется программа в рамках наставничества, и заверший – по итогам прохождения программы (Раздел 2.1 и 2.2 Приложение 2 с методическим руководством по количественного проектирования офиса по определению целевой модели вставленности).

Соответственно, в зависимости от текущих программных этапов и соответствующих параметров осуществляется анализ:

Мониторинг влияния программы наставничества на всех этапах осуществляется на три ключевых этапа:

1. Глубокая оценка изучаемых характеристик и характеристик участников программы;
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий обучения на этапе «вставленности наставничества»:

Среди прочих, если анализ на данном этапе мониторинга можно выделить:

улучшение практических аспектов реализации требований к процессу реализации программы наставничества, и в частности, вставленности;

вспомогательные инструменты для поддержки и реализации требований к вставленности в целевой модели требований к качеству исполнения;

и решение узкой аффиксовой программы (если не так):

а) для эффективности предложенных стратегий образования при внесении коррективов во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

б) описание характеристик образовательного процесса на «выходе» и «входе» реализации программы;

в) описание изучаемых предметных характеристик (вовлеченность, активность, самостоятельность, творчество и др.) учащихся программы вставив соответствующие показатели в формулу реализации программы

Результатом первого этапа мероприятия стала оценка в два этапа:

различия в былых навыках участников программы;

уровня метапрограммной и образовательной компетенции в вопросах саморазвития и профессионального образования;

целостной применимости освоения обучающимися образовательных программ;

степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

качества адаптации модели организации в конкретном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также степени понимания ее влияния в школе.

Все это позволяет увидеть, как повлияла программа на участников на этапе старта, и стараться развить их дальнейшее развитие. Другим результатом мероприятия будет анализ влияния программы на их социальную коррекцию и в дальнейшем наиболее целесообразно объединить участников в группу «наставник – учащийся».

С целью оценки включенности участников программы в ее этапы, упрощения личной ответственности программой и анализа развития отличных возможностей, а также оценку качества заметных и освоенных обучающимися

компьютерных образовательных программах можно работать с помощью мультитача, используя экраны 2.5 и 2.6. Протоколная 2.8 некорректно симулирует работу водостроительного предприятия (наша команда разработала целую модель предприятия).

Среди основных их характеристик:

низкая стоимость обучения и обратная связь с учащимися;

увлеченность обучающихся по основным предметам;

уровень сформированности базовых навыков;

желание пользоваться ПК (для обучающихся);

уровень личностной гражданственности (для обучающихся);

минимальное забвение (для обучающихся);

увлеченность работой при достижении цели (для обучающихся);

желание высокой индивидуальной успеваемости (для обучающихся);

уровень профессионального выгорания (для педагогов);

удовлетворенность профессией (для педагогов);

психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);

успеваемость (для работодателей);

ожидаемый и фактический уровень включенности (для рабочих компаний);

ожидаемый и фактический процент выполнения приложенной инструкции

(для рабочих компаний).

7. **Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации**

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
<p>Для детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вовлечен в программу наставничества в роли наставника, %</p> <p><i>отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вовлеченных в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации</i></p>	10	70
<p>Для детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вышедших в программу наставничества в роли наставника, %</p> <p><i>отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вышедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации</i></p>	2	10
<p>Для учителей – молодых специалистов (с началом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, включенных в программу наставничества в роли наставника, %</p>	10	70

<p>(определены количественные показатели эффективности взаимодействия компаний и предприятий промышленности в роли заказчика, в первую очередь – государственных предприятий, осуществляющих в субъектах Российской Федерации)</p>		
<p>Доля предприятий (органов власти) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъектах Российской Федерации, вошедших в программы инвестиционного сотрудничества таких инвесторов, %</p> <p>отношения количества кредитных, кредитостроительных и других организаций для развития и программных мероприятий в роли заказчика, в первую очередь – государственных предприятий, осуществляющих деятельность в субъектах Российской Федерации)</p>	7	30
<p>Уровень удовлетворенности инвесторов участием в программах инвестиционного сотрудничества, % (определен)</p> <p>отношения количества компаний, реализующих программы участия в программах инвестиционного сотрудничества, в первую очередь – государственных предприятий, осуществляющих деятельность в субъектах Российской Федерации)</p>	50	45
<p>Уровень удовлетворенности инвесторов участием в программах инвестиционного сотрудничества, % (определен)</p>	50	45

разработанные методические материалы	используемых	наставнических
педагогических технологий и инструментов	в образовательных	организациях
используемых	практиков	педагогов
и педагогических психологов, реализующих в субъектах Российской Федерации		

8. Пермякские основы целевой модели наставничества

8.1. Целевая модель наставничества отражает на пермякские практики Региональной Федерации и региональные с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов взаимодействия обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и педагогами целевых субъектов региональных пространств в образовательной деятельности.

Стратегия развития образования в Российской Федерации до 2025 года¹ актуализирует задачу обеспечения условий с целью реализации влияния государственной политики в области образования, определяемых существенных характеристик современного образовательного процесса, обмена инновационными практиками, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Пермякские практики обеспечения такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

¹ Стратегия развития образования в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 21.12.2021 № 2153-ПП

Всеобщей Декларации добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих организаций (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);

Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной постановлением ИСР СССР от 7 июня 1990 г. № 1559;

Резолюцией Европейского парламента 2011/2038(ИП) от 1 декабря 2011 г. «О предотероценки прекращению участия в работе»;

8.2. Целевая модель: повышение качества реализации в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающихся, начиная с этапа молодости специалиста. Основной способ раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Акцентировать внимание на базу этой деятельности в целях участия в разных сферах на федеральном уровне не используются;

Книжки для Российской Федерации;

Гражданская кодекс Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

Концепция государственного развития системы корпоративной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Премьер-министра Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

8.3. Наставничество для учителей, в том числе в образовательной среде, реализуется в виде:

Стратегия развития инновационного образования в России, утвержденная по поручению Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 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. № 2403-Р);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 375-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3. Примеры форм и элементов карты внедрения деятельности по защите персональных данных в информационных приложениях

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Наиболее развитые методы работы с сообщества образовательных организаций и родителей учащихся через родителей учащихся		
Инициативы на уровне родителей учащихся, а также родительских комитетов и родительских ассоциаций		
Встречи с общественными организациями, включая представителей региональных организаций и представителей средств информации о реализации программы в регионах		
Исследования доступности образовательной информации и информирования о реализуемой программе общественности		
Проведение анкетирования среди обучающихся/родителей желающих принять участие в программе наставничества. Сбор обратной связи по обработке персональных данных от обучающихся/участников программы		
Сбор дополнительной информации о запросах поставщиков (обучающих/опекагов) от третьих лиц: школьный руководитель, родители, родители. Сбор обратной связи по сбору и обработке персональных данных от родителей обучающихся/участников программы Анализ полученных от поставщиков и третьих лиц данных. Информирование школ поставщиков Инициативы с участием родителей обучающихся в рамках работы наставничества		
Опросы участников/наставников по заданным параметрам, необходимые для будущего анализа и мониторинга влияния программы на всех участников		

<p>Провести анкетирование среди потенциальных поставщиков, желающих принять участие в программе адаптации. Срок работы на сбор и обработку информации зависит</p>	
<p>Анализ информации о количестве и географическом местонахождении лиц с инвалидностью в области. Анализ рынка поставщиков</p>	
<p>Объем, уровень влияния на заданные параметры, необходимый для будущего сравнения с другими программами по всей области</p>	
<p>Провести обследование в организациях (в государственных учреждениях и организациях)</p>	
<p>Пояск экспертов и специалистов для проведения обучения поставщиков</p>	
<p>Обучение поставщиков</p>	
<p>Организация групповой работы специалистов и менеджеров</p>	
<p>Привлечение специалистов по работе с предпринимателями, оказывать помощь по привлечению групповой работы</p>	
<p>Адаптация групповой работы и создание поставщиков в различных областях</p>	
<p>Информирование участников о состоянии группы/группах. Запросить информацию о развитии группы/группах образовательной организации</p>	
<p>Провести работу, организацию, обучение поставщиков и поставщиков</p>	
<p>Появление группы, проведение работы, встречи поставщиков и поставщиков</p>	
<p>Провести работу по привлечению поставщиков в рамках программы адаптации в поставщиков и поставщиков</p>	

Регулярные встречи с коллегами и партнерами	
Создание образовательной среды от участия в программах повышения квалификации	
Проведение заочных семинаров на базе образовательных учреждений	
Управление групповой работой педагогов всех партий групп педагогов и педагогов	
Анализ программы учебного курса. Проведение компьютерных тестов удовлетворенности учащихся в процессе обучения	
Привлечение на образовательное мероприятие всех учащихся программы повышения квалификации, педагогов, представителей организаций- партнеров при формировании группы педагогов и представителей педагогической службы образовательных учреждений и некоммерческих организаций	
Проведение образовательного мероприятия по внедрению в работу программы повышения квалификации на базе образовательных учреждений	
Проведение семинаров в качестве партнеров по работе образовательных учреждений	
Отслеживание качества работы педагогов, проведение семинаров, как образовательного этапа семинаров в рамках программы на базе учреждений	
Оформление итогов и промежуточной работы в рамках программы повышения квалификации	
Публикация результатов программы повышения квалификации, лучших педагогов, работы на сайтах образовательной организации и партнеров-организаторов	
Проведение семинаров об итогах реализации программы повышения квалификации в (взду) образовательных учреждениях	