

4. Приоритетные формы наставничества

Внедрение форм наставничества предполагает решение поставленных задач в рамках единой методологии наставничества с учетом степени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников системы: наставляемого, наставника (и его организации/предприятия), региона.

Программа наставничества, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным программам, включает следующие приоритетные формы наставничества:

- "ученик – ученик";
- "учитель – учитель";
- "учитель – ученик";
- "работодатель – ученик".

Ниже по каждой форме представлены цели и задачи, которые возможно выполнить в рамках конкретной образовательной организации при выборе данной формы: портреты участников, которые помогут куратору и организаторам осуществить классификацию наставников и наставляемых по проблемам и задачам: направления деятельности и мотивация наставников в рамках программы наставничества; ожидаемые результаты на уровне образовательной организации.

4.1. Форма наставничества "ученик – ученик"

Форма наставничества "ученик – ученик" предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой степени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишнее тем не менее строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества "студент – студент".

Цель реализации формы наставничества "ученик – ученик" – взаимная поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества "ученик – ученик":

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

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставником класса (академической группы) может быть назначен активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и конкурсов локального, муниципального, краевого уровней, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкуренсы, общественная деятельность, участник детско-юношеских объединений или организаций).

Вариации ролевых моделей внутри формы "ученик – ученик" могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Опыт образовательных организаций показывает, что основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "успевающий – неуспевающий" (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);
- взаимодействие "лидер – пассивный" (психомоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- взаимодействие "равный – равному" (обмен навыками, например в случае, если наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным);
- совместная работа над проектом (взаимная поддержка).

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В профессиональных образовательных организациях эта форма реализуется в проектной деятельности, совместном посещении или организации мероприятий, совместном участии в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

Направления работы наставника:

- изучение социального паспорта класса (группы) при наличии;
- помощь в адаптации и сплочении класса (группы);
- проведение часов наставника;
- внеурочная деятельность;
- учебная деятельность.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации, лояльность обучающихся к образовательной организации; повышение мотивации как наставника, так и наставляемого к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию отдельных компетенций (под индивидуальные потребности личности).

4.2. Форма наставничества "учитель – учитель"

Форма наставничества "учитель – учитель" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Цель реализации формы наставничества "учитель – учитель" – сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Отчасти система наставничества решает проблему старения персонала, поскольку делает процесс вливания в профессию менее болезненным и менее длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии.

Задачи взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы "учитель – учитель":

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставником может быть назначен опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и утверждается на педагогическом совете, заседании кафедры, согласуется со старшим методистом и заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Наставляемые: молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет); учителя, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности; учителя, не имеющие педагогического образования; учителя-стажисты, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию; педагоги с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (разрабатывается анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью). Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

Направления работы наставника

Основные функции наставника: информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная (помощь в установлении контакта со студентами и коллегами).

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

- разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам;

- контроль реализации плана работы наставляемого;

- сопровождение, индивидуальные консультации;

- оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и пр.);

- психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; повышение удельного веса педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях; развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога; получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации в образовательной организации.

4.3. Форма наставничества "учитель – ученик"

Форма наставничества "учитель – ученик" предполагает взаимодействие учителя образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся; обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья; подростки группы риска).

Форма наставничества "учитель – высокомотивированный ученик"

Цель реализации формы наставничества "учитель – ученик" – раскрытие потенциала личности наставляемого.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы "учитель – высокомотивированный ученик":

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- улучшение показателей эффективности образовательной организации.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставник (тьютор):

- педагог/учитель, занимающий позицию/роль тьютора;
- педагог/учитель, занимающий должность тьютора (педагогическая профессия, предназначение которой – помочь человеку создать условия, в которых он может глубже раскрыть самого себя).

Наставляемый:

- одаренный обучающийся – обучающийся, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности;
- высокомотивированный обучающийся – обучающийся, имеющий высокий уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешным в том или ином виде деятельности.

Критерии наставляемого:

- активный;
- читает дополнительную литературу;
- высокие образовательные результаты;
- высокий уровень мотивации;
- настойчиво и с интересом работает;
- способен к самостоятельной деятельности.

Направления работы наставника:

- побуждает обучающегося к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;
- совместно с обучающимся распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающегося;
- организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающегося;
- помогает визуализировать и осознавать индивидуальные программы/маршруты/траектории;
- осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений;
- организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: развитие self-компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора; определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого в том числе в конкурном, олимпиадном движениях.

Форма наставничества "учитель – ученик с ОВЗ"

Цель реализации формы наставничества "учитель – ученик с ОВЗ" – успешное включение ребенка с ограниченными возможностями здоровья (инвалидностью) в образовательную среду образовательной организации и социокультурную среду социума.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы "учитель – ученик с ОВЗ":

- создание условий для успешного обучения обучающегося;
- создание условий для успешной социализации обучающегося;
- максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося.

Успешность включенности обучающегося в жизнь образовательной организации и жизнь социума определяется с точки зрения развития:

- когнитивной (познавательной) сферы;
- коммуникативной сферы;
- эмоциональной сферы; психологическая адаптация к процессу обучения в образовательной организации, к внеурочной деятельности, возникновение и сохранение

положительного эмоционального настроя по отношению к процессу жизнедеятельности в образовательной организации и взаимодействию с социумом;

- самостоятельности.

Участники пары "наставник - наставляемый"

Наставник – специальный педагог (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог), педагоги без специального образования, прошедшие курсы повышения квалификации по вопросам образования обучающихся с ОВЗ, классные руководители и т.п.

Наставляемые – обучающиеся с ОВЗ (инвалидностью);

Направления работы наставника:

- обеспечивает сопровождение обучающихся с ОВЗ (инвалидностью) в образовательном пространстве;

- организует конструктивное взаимодействие обучающегося с социокультурной средой;

- организует взаимодействие обучающихся с учителями и другими педагогическими работниками;

- организует взаимодействие с родителями (законными представителями);

- участвует в работе педагогических и методических советов, других формах методической работы;

- контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: развитие у наставляемых компетенций, необходимых для социализации в их ближайшем окружении, образовательном пространстве; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации.

Форма наставничества "учитель – обучающийся группы риска"

Цель реализации формы наставничества "учитель – обучающийся группы риска" – оказание социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся группы риска.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы "учитель – обучающийся группы риска":

- установление контакта с педагогами образовательной организации, работающими с обучающимися группы риска;

- обучение общеучебным и практическим навыкам обучающегося группы риска, необходимым для адаптации в школе и обществе;

- отслеживание социальных контактов обучающегося в образовательной организации;

- оказание помощи в выборе программ и курсов внеурочной деятельности и дополнительного образования;

- оказание помощи в гражданском, личностном, профессиональном самоопределении обучающегося.

Участники пары "наставник - наставляемый"

Наставник – равнодушный педагог с опытом работы, активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге.

Наставляемый – обучающийся группы риска, слабо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, малоинформированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Направления работы наставника:

- повышение учебной мотивации обучающегося;

- профориентационная работа;

- работа с семьей обучающегося;

- работа с педагогическим коллективом образовательной организации;

- работа со сверстниками, одноклассниками;

- работа с организациями (служба занятости, КДП, учреждения дополнительного образования и др.).

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение образовательных результатов наставляемого, его мотивации к участию в программах и курсах внеурочной деятельности и дополнительного образования; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе; развитие у наставляемого коммуникативных компетенций, повышение уровня гражданского, личностного и профессионального самоопределения.

4.5. Форма наставничества "работодатель – ученик"

Форма наставничества "работодатель – ученик" предполагает взаимодействие обучающегося старших классов профессиональной образовательной организации (по возможности – участника сообщества благодарных выпускников), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией. Вариацией данной формы является форма наставничества "социальный партнер – ученик".

Форма наставничества "социальный партнер – ученик"

Форма наставничества "социальный партнер – ученик/студент" предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной, профессиональной образовательной организации и представителя общественности края (родители, некоммерческие предприятия, учреждения культуры, спорта), при котором наставник активизирует профессиональное, гражданское и личностное самоопределение и самореализацию обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, социальная или общепрофессиональная) может происходить практическое знакомство с профессией, со способами решения личных и социальных проблем, востребованных обучающимся.

Цель реализации формы наставничества "социальный партнер – ученик" – поддержка обучающегося в самоопределении и самореализации, развитие актуализированного социального опыта и личностных качеств.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества "социальный партнер – ученик":

- помощь в реализации социально значимой деятельности;
- помощь в решении личностных и социальных затруднений;
- развитие проектных навыков и компетенций;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри и вне образовательной организации.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставник – родитель (не данного обучающегося), частное лицо, представитель другой образовательной, спортивной организации или учреждения культуры, имеющий активную социальную позицию, участвующий в жизни образовательной организации.

Наставляемые – обучающиеся, испытывающие трудности в реализации проектной деятельности и нуждающиеся в помощи в процессе прохождения социальной практики.

В течение года наставник один раз в неделю посещает час куратора, на котором происходит согласование и корректировка плана работы наставника.

Форма наставничества "социальный партнер – ученик" реализуется в основном в рамках сетевых договоров или договоров сотрудничества с частными лицами и организациями – социальными партнерами. Это использование материальной базы организаций (лабораторий, инвентаря, помещений), при котором сотрудники учреждений выступают в качестве консультантов, а также руководителей проектов и социальных практик обучающихся, осуществляя сопровождение их творческой, исследовательской и социальной проектной деятельности.

Форма наставничества "социальный партнер – ученик" реализуется на основании договоров с предприятиями, профессиональными, образовательными, спортивными организациями, а также с учреждениями культуры.

Направления работы наставника:

- изучение потребностей обучающегося;
- сопровождение социально значимой деятельности (проектной деятельности, социальной практики и др.) обучающегося;
- помощь в решении личностных и социальных затруднений.

Мотивация наставников:

- приобретение опыта управления, повышение собственного статуса;
- возможность развития дополнительных метакомпетенций с помощью комплекса мероприятий по организации работы наставников: первичное обучение наставников, совершенствование нормативных правовых и информационно-методических материалов по организации работы наставников, мастер-классы по формированию мотивационно-ценностных установок наставников;

- взаимодействие с менторами-консультантами;
- возможность стать победителем конкурса "Лучший наставник образовательной организации" с получением соответствующего титула и материальных подарков.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: рост мотивации и активности наставляемого в социально значимой деятельности, развитие личностных и проектных навыков и компетенций, сокращение адаптационного периода и повышение уровня комфорта процесса адаптации при организации социально-культурной деятельности вне образовательной организации.

5. Показатели наставничества и система мониторинга их достижения

5.1. Основные показатели наставничества

Показатель	Источник	2020	2024
Разработана методология наставничества обучающихся ОО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом с привлечением представителей работодателей к этой деятельности	Федеральный проект "Современная школа" национального проекта "Образование"	1	
Доля обучающихся ОО, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, %	Федеральный проект "Современная школа" национального проекта "Образование"	10	70
Разработана методология сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся ДОО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися	Федеральный проект "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование"	1	
Доля обучающихся ДОО, вовлеченных в различные формы сопровождения, наставничества и шефства, %	Федеральный проект "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование"	10	70
Доля учителей в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы, %	Федеральный проект "Учитель будущего" национального проекта "Образование"	10	70
Доля детей и подростков от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли	Целевая модель наставничества	2	10

наставника, %	(распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145)		
Доля предприятий, которые вошли в программы наставничества, предоставив своих наставников, %		2	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)		50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)		50	85

5.2. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества

5.2.1. Мониторинг на уровне образовательной организации

Сбор первичных данных для проведения мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества осуществляет ответственный куратор внедрения Целевой модели в образовательной организации. Сбор первичных данных происходит через оценку результатов реализации дорожной карты и программ наставничества.

Интегральным основным показателем внедрения Целевой модели наставничества считается оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества, которая определяется прохождением каждым участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка должна быть в обязательном порядке проставлена ответственным куратором внедрения Целевой модели в образовательной организации в базе наставляемых.

На уровне образовательной организации мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 20 октября текущего года.

В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор внедрения Целевой модели в образовательной организации вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направляет данную форму в Министерство просвещения Российской Федерации, которое на основании полученных данных проводит оценку доли обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества (отношение общего количества участников программ наставничества к общему числу обучающихся).

5.3. Способы мониторинга наставнической деятельности

Для оценки эффективности внедрения программы наставничества рекомендуется организовать систематический мониторинг, состоящий из двух этапов:

1-й этап – мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; процент реализации образовательных и культурных проектов совместно с представителями предприятий; процент обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетенционные тесты; количество обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях.

2-й этап – мониторинг влияния программы на всех участников, результатом которого является развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровни мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Форма наставничества "социальный партнер – ученик" реализуется на основании договоров с предприятиями, профессиональными, образовательными, спортивными организациями, а также с учреждениями культуры.

Направления работы наставника:

- изучение потребностей обучающегося;
- сопровождение социально значимой деятельности (проектной деятельности, социальной практики и др.) обучающегося;
- помощь в решении личностных и социальных затруднений.

Мотивация наставников:

- приобретение опыта управления, повышение собственного статуса;
- возможность развития дополнительных метакомпетенций с помощью комплекса мероприятий по организации работы наставников: первичное обучение наставников, совершенствование нормативных правовых и информационно-методических материалов по организации работы наставников, мастер-классы по формированию мотивационно-ценностных установок наставников;

- взаимодействие с менторами-консультантами;

- возможность стать победителем конкурса "Лучший наставник образовательной организации" с получением соответствующего титула и материальных подарков.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: рост мотивации и активности наставляемого в социально значимой деятельности, развитие личностных и проектных навыков и компетенций, сокращение адаптационного периода и повышение уровня комфорта процесса адаптации при организации социально-культурной деятельности вне образовательной организации.

5. Показатели наставничества и система мониторинга их достижения

5.1. Основные показатели наставничества

Показатель	Источник	2020	2024
Разработана методология наставничества обучающихся ОО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом с привлечением представителей работодателей к этой деятельности	Федеральный проект "Современная школа" национального проекта "Образование"	1	
Доля обучающихся ОО, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, %	Федеральный проект "Современная школа" национального проекта "Образование"	10	70
Разработана методология сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся ДОО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися	Федеральный проект "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование"	1	
Доля обучающихся ДОО, вовлеченных в различные формы сопровождения, наставничества и шефства, %	Федеральный проект "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование"	10	70
Доля учителей в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы, %	Федеральный проект "Учитель будущего" национального проекта "Образование"	10	70
Доля детей и подростков от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли	Целевая модель наставничества	2	10

Мониторинг наставнического сопровождения наставляемых может осуществляться разными способами:

- подготовка куратором наставнической деятельности и сторонним экспертом отзывов о результатах работы наставнической пары и реализации программы наставничества;

- качественные и количественные отчеты о реализации и инициации проектов сопровождения одаренных, высокомотивированных обучающихся, включающих тьюторское сопровождение;

- продукты совместной интеллектуальной деятельности наставников и тьюторов (индивидуальные карты, визуализированные траектории, маршруты, программы, личностно-ресурные карты);

- дневники самоаблюдения наставников;

- портфолио наставников (результативность по направлениям, корреляция с содержанием карты/маршрута/программы/траектории);

- наличие методического кейса у наставника;

- принадлежность к сообществу наставников (тьюторов).

Критерии оценки работы наставников:

- повышение проектной культуры наставляемых, которая оценивается по итогам проекта;

- качественный результат посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- активность наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является портфолио обучающегося, учитывающее участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и его результаты).

Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации дорожной карты образовательной организации и программ наставничества.

Результатом усеченного мониторинга будет:

- "упаковка" реализуемой программы наставничества в лучшую практику – в случае соответствия фактических целевых показателей реализации дорожной карты и программы наставничества планируемым;

- доработка и внесение изменений в дорожную карту и программу наставничества – в случае отклонения фактических целевых показателей реализации дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества и программы наставничества от планируемых.

Отчет по итогам внедрения программы наставничества содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников. Отчет заполняется ежеквартально и проверяется куратором, при необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в программу работы с обучающимися, план работы и план-задание наставника, в зависимости от формы наставничества.

По окончании годовой работы пары "наставник – наставляемый" куратор наставнической пары, наставник и наставляемый заполняют формализованный на уровне образовательной организации отчет о процессе прохождения наставничества, прогрессе наставляемого и работе наставника.

По итогам обработки формализованных отчетов (анкет) происходит поощрение наставников в формате, предусмотренном образовательной организацией.

6. Обзор практик наставничества в образовательных организациях края

В системе образования края с целью раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов активно развиваются разные индивидуальные и групповые формы наставничества.

Для наставников реализуются отдельные образовательные мероприятия, проекты. Сформированы связи с крупными предприятиями и организациями края. Лучшие практики наставничества опубликованы и рекомендованы к распространению на федеральном уровне. Создана виртуальная галерея почетных наставников Хабаровского края.

Все это является хорошими стартовыми условиями для системного внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях края.



УТВЕРЖАВА
Директор МБОУ ООШ с. Иннокентьевка
Ирина Иванова
от 26 май 2021 № 58

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ ООШ с. Иннокентьевка

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

I.1 Актуальность разработки программы наставничества

В социокультурной и экономической системе Хабаровского края (далее – край) в настоящий момент происходят изменения, вызванные трансформацией процессов и технологий, цифровизацией и развитием социального и негосударственного секторов. Особая роль в социально-экономических отношениях отводится сфере образования.

Настоящая региональная методология (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным в Хабаровском крае (далее – Целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, разработана в целях достижения результатов федеральных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы", "Успех каждого ребенка" и "Учитель будущего" национального проекта "Образование".

Целью внедрения Целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории края.

В настоящее время в системе образования края обеспечены стартовые условия для системного внедрения Целевой модели наставничества: реализуются отдельные образовательные мероприятия, проекты для наставников, сформированы связи с крупными предприятиями и организациями края, активно развиваются разные формы наставничества, сформировались практики, прошедшие признание и рекомендованные к распространению опыта на федеральном уровне.

Целевая модель наставничества систематизирует накопленный в крае опыт, определяет этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы, способствует:

- улучшению показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным (далее – образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовке обучающегося к самостоятельной, осознанной и социальной деятельности в современном мире;
- раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;
- созданию психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- обмену профессиональным опытом наставников образовательных организаций края;
- взаимодействию между поколениями, уровнями образования, реальным сектором экономики и образовательными организациями Хабаровского края.

2. Нормативные документы – акты

Процесс реализации программы наставничества осуществляется в соответствии с существующими актами, а также предполагает использование специализированной методической литературы и разработку ряда документов.

3.1.1. Правовые акты:

- Конституция Российской Федерации;
- Конвенция о правах ребенка;
- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным

общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145);

- Указ Президента РФ "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" от 07 мая 2018 г. № 204;

- национальный проект "Образование", федеральные проекты "Успех каждого ребенка", "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)", "Успех каждого ребенка", "Учитель будущего";

- Указ Президента РФ "Об учреждении знака отличия "За наставничество" от 02 марта 2018 г. № 94;

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утверждены распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

- федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (утвержден приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2014 г. № 1599);

- федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (утвержден приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2014 г. № 1598);

- приказ Минобрнауки России "Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования" от 18 апреля 2013 г. № 291;

- Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года от 05 февраля 2007 г.;

- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28 мая 2014 г. № 3241п-П18);

- государственная программа Хабаровского края "Развитие молодежной политики в Хабаровском крае" (утверждена постановлением Правительства Хабаровского края от 05 декабря 2016 г. № 445-пр);

- комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования Хабаровского края, на 2020–2024 годы (утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 31 марта 2020 г. № 300-рп);

- комплекс мер по развитию кадрового ресурса отрасли "Образование" Хабаровского края на 2016–2020 годы (утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 19 декабря 2015 г. № 972-рп);

- распоряжение Правительства Хабаровского края от 30 апреля 2020 г. № 461 "Об участии края в реализации проектов автономной некоммерческой организации "Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов";

- распоряжение Правительства Хабаровского края от 13 мая 2020 г. № 473-рп "О закреплении компетенций "Ворлдскиллс Россия" за органами исполнительной власти Хабаровского края";

- распоряжение Правительства Хабаровского края от 07 октября 2019 г. № 840-рп "О национальном проекте "Образование" в Хабаровском крае: подготовка кадров для промышленного роста";

- региональный проект "Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)" (паспорт проекта утвержден Губернатором Хабаровского края, председателем комиссии Правительства Хабаровского края по стратегическому развитию, отбору государственных программ и проектов 13 декабря 2018 г.);

- распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 29 мая 2020 г. № 530 "О проведении краевого смотра-конкурса "Работай в Хабаровском крае";
- План мероприятий по реализации дорожной карты внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста Хабаровского края (утвержден распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 18 января 2017 г. № 40);
- устав, правила внутреннего распорядка, программа развития образовательной организации.

3.1.2. Специализированная методическая литература:

- Как стать первым: диалог ученика и учителя, или Индивидуализация обучения как система непрерывной работы с талантливыми, одаренными, высокомотивированными детьми: сборник методических рекомендаций/под общ. ред. Н.П. Быстровой, О.Л. Шаталовой. – Хабаровск: ХК ИРО, 2013. – 126 с.;
- Как достичь цели: индивидуальные траектории при сопровождении одаренных, способных, высокомотивированных детей/под общ. ред. О.Л. Шаталовой. – Хабаровск: ХК ИРО, 2018. – 144 с.;
- Индивидуальный образовательный маршрут: опыт сопровождения одаренных, способных, высокомотивированных детей: методические материалы с использованием опыта работы/И.А. Пасретдинова, С.В. Горбунова, Ю.Н. Кищенко/под общ. ред. О.Л. Шаталовой. – Хабаровск: ХК ИРО, 2020. – 60 с.

3. Внедрение программы наставничества

На уровне образовательных организаций

К функциям МБОУ ООШ с. Ишюкентьевка, внедряющих Целевую модель наставничества, относятся:

- разработка и реализация дорожной карты внедрения Целевой модели;
- реализация программ наставничества;
- определение куратора внедрения Целевой модели в образовательных организациях;
- материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонализированного учета обучающихся, специалистов, педагогов, которые участвуют в программах наставничества, а также внесение данных о количестве участников программ наставничества в формы статистического наблюдения;
- проведение внутреннего аудита, мониторинга эффективности реализуемых программ сотрудничества;
- формирование баз данных программ наставничества и описание лучших практик;
- обеспечение повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, принимающих участие в реализации Целевой модели, через курсы повышения квалификации и/или программы переподготовки.

Общим руководством и координацией внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации занимается руководитель, который своим решением назначает куратора. Рекомендуется куратором внедрения Целевой модели наставничества назначить заместителя руководителя образовательной организации.

Куратор внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации формирует базу наставников и наставляемых, организует обучение наставников, в том числе с привлечением экспертов, контролирует проведение программ наставничества, организует оценку вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества и мониторинг внедрения Целевой модели в образовательной организации.

Для внедрения Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации допустимо использование ресурсов других образовательных организаций, предприятий, организаций, иных юридических и физических лиц.

Обязательным условием является издание распорядительного акта образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, который должен включать: основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации (перечень нормативных правовых актов федерального и регионального уровней);

сроки внедрения Целевой модели наставничества (должны совпадать со сроками региональных дорожных карт развития приоритетных форм наставничества в сфере профессионального образования, общего образования и дополнительного образования детей); перечень лиц, ответственных за реализацию Целевой модели и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества в организации; содержание и сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации (должны совпадать с показателями региональных дорожных карт развития приоритетных форм наставничества в сфере профессионального образования, общего образования и дополнительного образования детей).

В образовательной организации осуществляется разработка и утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации, которое является организационной основой для внедрения Целевой модели наставничества и определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества, процедуры отбора и обучения наставников, процесс закрепления наставнических пар, формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества, формы и условия поощрения наставника, критерии и показатели работы наставника, форму соглашения между наставником и наставляемым (законным представителем), форму согласия на обработку персональных данных от участников программы наставничества.

Для последовательной работы в рамках внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации должна быть разработана и утверждена дорожная карта, включающая сроки реализации этапов программ наставничества, мероприятия по информированию педагогов, родителей о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества.

Основными типами наставничества для образовательных организаций являются: ситуационное наставничество, флеш-наставничество, краткосрочное и групповое наставничество.

С целью эффективного внедрения Целевой модели наставничества в образовательный процесс организации необходимо продумать систему мер по мотивации наставников. В процессе реализации наставник приобретает:

- опыт наставнической деятельности, повышение собственного статуса;
- возможность развития дополнительных метакомпетенций;
- развитие социальных (отношения, поведение, коммуникации), когнитивных (понимание, знание, целеполагание, планирование, ответственность), функциональных (неискомоторные и прикладные) компетенций;
- взаимодействие с менторами-консультантами;
- пополнение своего портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, трудоустройства;
- возможность участия в форумных кампаниях, конкурсах, проектах по соответствующим направлениям.

Образовательная организация проводит координационные совещания, в том числе по вопросам организации сетевых форм межуровневого взаимодействия по наставничеству (общеобразовательные организации – профессиональные образовательные организации – образовательные организации дополнительного образования (предприятия) с привлечением заинтересованных сторон по актуальным вопросам внедрения Целевой модели наставничества не менее чем один-два раза в год.

На уровне образовательной организации куратором может формироваться реестр наставников и наставляемых.

3.1. Механизм реализации программы наставничества

3.1.1. Подготовительный этап:

- подбор и закрепление наставников за наставляемым (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- назначение наставников приказом руководителя образовательной организации;

- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации положения о программе наставничества в образовательной организации (описание модели наставничества как раздела в общей целевой программе с указанием форм реализации модели: дуальное обучение, производственная практика, стажировка, проекты, мастер-классы, экекурени на предприятия);

- формирование и утверждение дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;

- внесение изменений в локальные акты образовательной организации (положение для реализации механизма наставничества через их деятельность, положение об обучении на рабочем месте, положение о практике и т.д.);

- оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о реализации дуального обучения, о проведении производственной практики обучающихся образовательных организаций;

- обучение тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка).

3.2. Диагностический этап – выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

3.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной цели);

- определение ресурсного пространства;

- анализ избыточной образовательной среды;

- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкуренсы, олимпиады, др.);

- проектирование индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории;

- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов, др.);

- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист, др.).

3.4. Реализационный этап:

- организация куратором наставничества в образовательной организации (координация сотрудничества наставников с подразделениями образовательной организации, психологической службой по оказанию обучающимся возможной помощи в решении возникающих проблем; консультирование наставников по вопросам планирования и организации самоопределения, самовоспитания, саморазвития наставляемых с учетом индивидуального подхода, основанного на знании интересов, быта, склонностей, состояния здоровья; ведение отчетной документации наставника; корректировка деятельности наставников на основании выявленных по итогам анализа несоответствий);

- сопровождение наставником (тьютором) реализации наставляемым индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории;

- отслеживание динамики развития, мониторинг и внесение коррективов в индивидуальные образовательные программы/маршруты/траектории.

3.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);

- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения;

- мотивация к дальнейшему развитию деятельности.

3.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;

- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития.