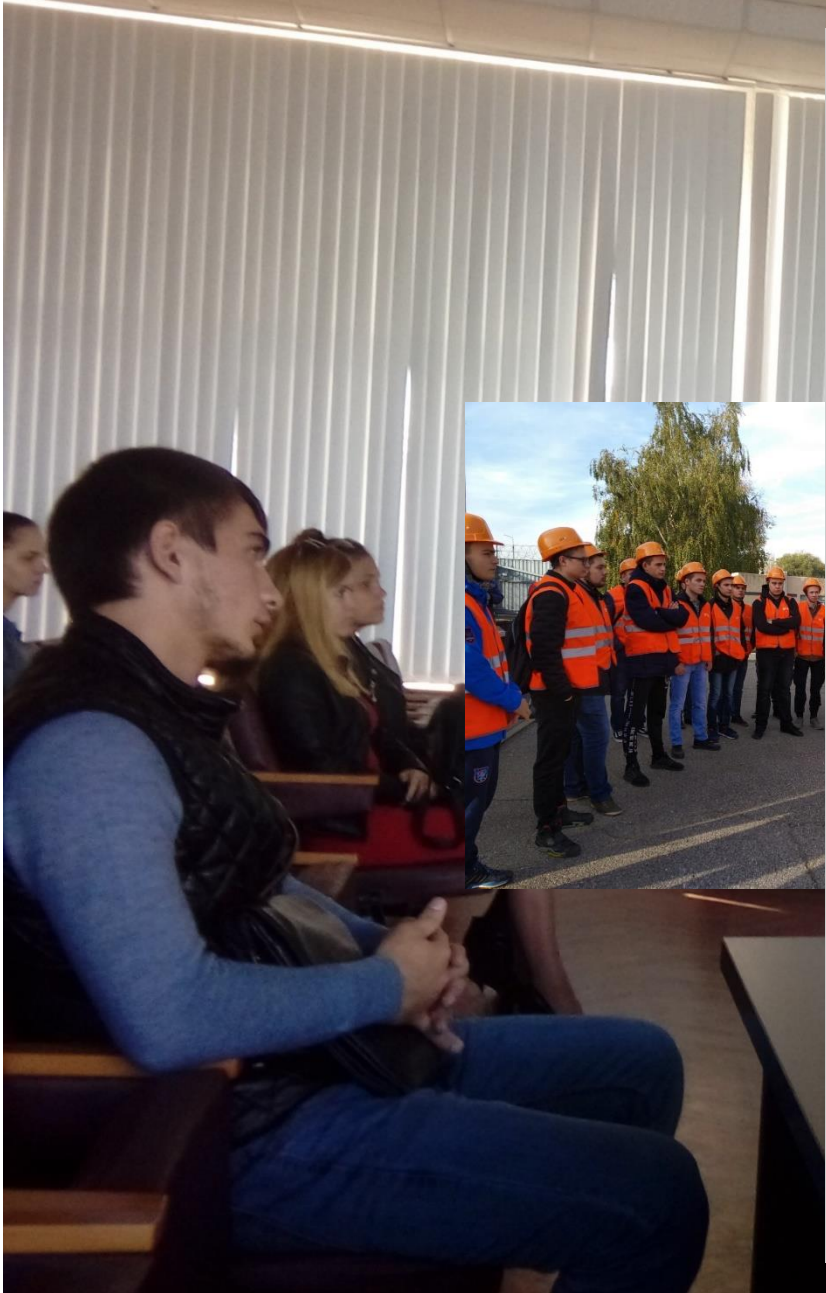


«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ И МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»

Докладчик:

**Мойса Владимир Анатольевич,
руководитель**

Регионального центра наставничества



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

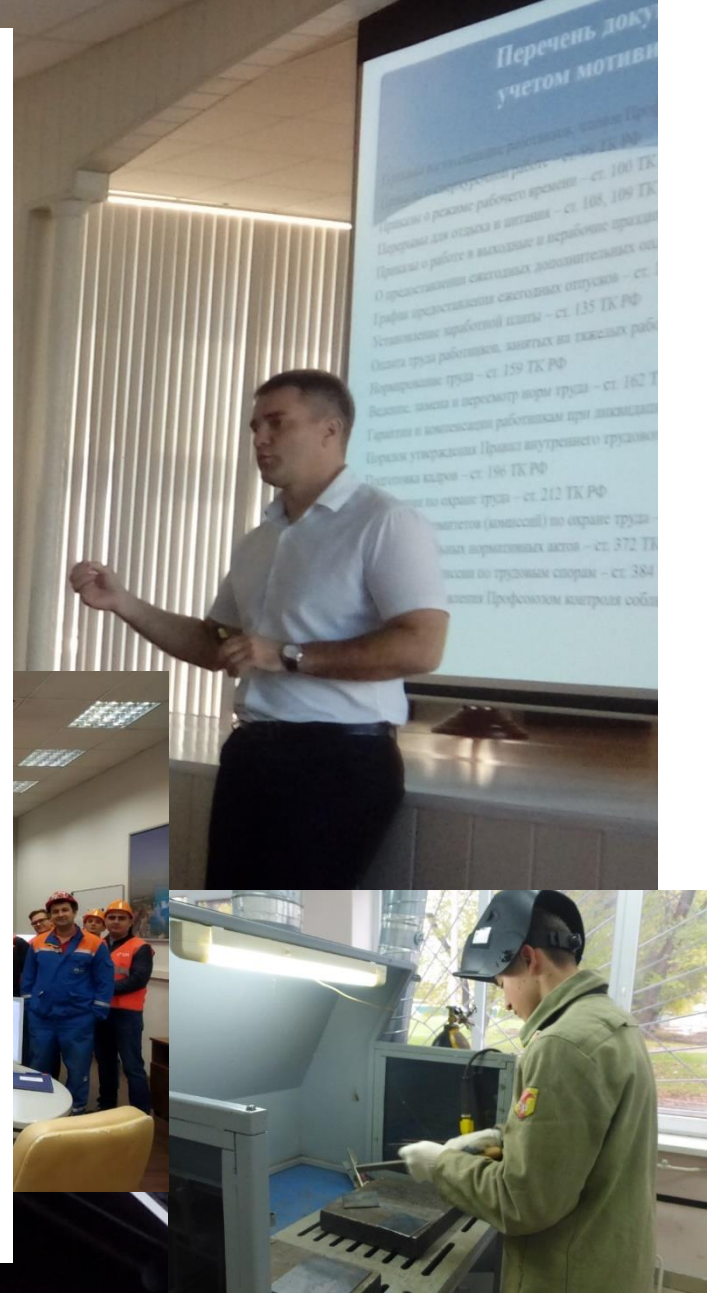
РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 25 » декабря 2019 г.

№ Р-145

Москва

Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися





МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

Каретный Ряд, д. 2, Москва, 127006
Тел. (495) 539-55-19, Факс (495) 587-01-13
E-mail: info@edu.gov.ru
ОГРН 1187746728840
ИНН/КПП 7707418081/770701001

Л.В. Мухоморова

О направлении целевой модели
наставничества и методических
рекомендаций

**Методические рекомендации по внедрению методологии
(целевой модели) наставничества обучающихся для организаций,
осуществляющих образовательную деятельность
по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным
и программам среднего профессионального образования, в том числе
с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися**

Руководителям органов
исполнительной власти субъектов
Российской Федерации,
осуществляющих государственное
управление в сфере образования



Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах РФ

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	10
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших 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

ПАСПОРТ

ФП «Молодые профессионалы»

(протокол заседания проектного комитета по НП «Образование» от 07.12.2018 г. № 3)

Не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, вовлечены в различные формы наставничества

Внедрение с 1 июля 2020 г. апробированной методологии наставничества в системе СПО позволит к концу 2024 года вовлечь в различные формы наставничества не менее 70% обучающихся.
Реализованный комплекс мер позволит:
- обеспечить привлечение в роли наставников обучающихся по образовательным программам СПО работников предприятий и организаций, в т.ч. из реального сектора экономики;
- обучающимся получить необходимые знания, а также на реальном примере специалистов-практиков сформировать личные и профессиональные компетенции.

2021 г. - не менее 10% обучающихся;
2022 г. - не менее 30% обучающихся;
2023 г. - не менее 50% обучающихся;
2024 г. - не менее 70% обучающихся

ПАСПОРТ

ФП «Современная школа»

(протокол заседания проектного комитета по НП «Образование» от 07.12.2018 г. № 3)

Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества

В 2019 г. – 3 % обучающихся;
2020 г. - 10 % обучающихся;
2021 г. - 20 % обучающихся;
2022 г. - 35 % обучающихся;
2023 г. - 50 % обучающихся;
2024 г. - 70 % обучающихся

позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь цели и целевых показателей национального проекта "Образование" в части воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.
Разработаны и внедрены программы менторства и наставничества для обучающихся в рамках взаимодействия с предприятиями субъектов Российской Федерации.

ПАСПОРТ

ФП «Успех каждого ребенка»

(протокол заседания проектного комитета по НП «Образование» от 07.12.2018 г. № 3)

Не менее чем 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлечены в различные формы наставничества

Вовлечение к концу 2024 года не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, в различные формы наставничества позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь целевых установок национального проекта "Образование" в части воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

ЦЕЛЬ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

**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
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- **УЛУЧШЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ, СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ, СПОРТИВНОЙ И ДРУГИХ СФЕРАХ;**
- **ПОДГОТОВКА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ, ОСОЗНАННОЙ И СОЦИАЛЬНО ПРОДУКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ, ОТЛИЧИТЕЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ КОТОРОГО ЯВЛЯЮТСЯ НЕСТАБИЛЬНОСТЬ, НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ, ИЗМЕНЧИВОСТЬ, СЛОЖНОСТЬ, ИНФОРМАЦИОННАЯ НАСЫЩЕННОСТЬ;**
- **РАСКРЫТИЕ ЛИЧНОСТНОГО, ТВОРЧЕСКОГО, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА КАЖДОГО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ПОДДЕРЖКА ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ;**
- **СОЗДАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИ КОМФОРТНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ РАЗВИТИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ, УВЕЛИЧЕНИЕ ЧИСЛА ЗАКРЕПИВШИХСЯ В ПРОФЕССИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ;**
- **СОЗДАНИЕ КАНАЛА ЭФФЕКТИВНОГО ОБМЕНА ЛИЧНОСТНЫМ, ЖИЗНЕННЫМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОПЫТОМ ДЛЯ КАЖДОГО СУБЪЕКТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ;**
- **ФОРМИРОВАНИЕ ОТКРЫТОГО И ЭФФЕКТИВНОГО СООБЩЕСТВА ВОКРУГ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, СПОСОБНОГО НА КОМПЛЕКСНУЮ ПОДДЕРЖКУ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, В КОТОРОМ ВЫСТРОЕНЫ ДОВЕРИТЕЛЬНЫЕ И ПАРТНЕРСКИЕ ОТНОШЕНИЯ.**

НАСТАВНИЧЕСТВО

**- ЭТО УНИВЕРСАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ
ПЕРЕДАЧИ ОПЫТА, ЗНАНИЙ,
ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ,
КОМПЕТЕНЦИЙ, МЕТАКОМПЕТЕНЦИЙ И
ЦЕННОСТЕЙ ЧЕРЕЗ НЕФОРМАЛЬНОЕ
ВЗАИМОБОГАЩАЮЩЕЕ ОБЩЕНИЕ,
ОСНОВАННОЕ НА ДОВЕРИИ И
ПАРТНЕРСТВЕ**

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- **УЧЕНИК – УЧЕНИК**
(ОБУЧАЮЩИЙСЯ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ)
- **УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ**
(ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ)
- **СТУДЕНТ – УЧЕНИК**
(СТУДЕНТ- ОБУЧАЮЩИЙСЯ)
- **РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК**
- **РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ (ОБУЧАЮЩИЙСЯ)**

УЧЕНИК-УЧЕНИК

ВАРИАЦИЯ СТУДЕНТ-СТУДЕНТ

ЦЕЛИ

Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).



РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие «**успевающий – неуспевающий**», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «**лидер – пассивный**», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «**равный – равному**», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Взаимодействия наставника и наставляемого в ПОО:

- проектная деятельность,
- совместное посещение или организация мероприятий,
- совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства и др.

УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

ВАРИАЦИЯ ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ

ЦЕЛИ

Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие **«опытный учитель – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие **«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие **«педагог-новатор – консервативный педагог»**, молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями
- взаимодействие **«опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).



СТУДЕНТ-УЧЕНИК

ЦЕЛИ

Успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.



РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

Взаимодействия наставника и наставляемого в ПОО:

Проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

- взаимодействие **«успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие **«лидер – равнодушный»**, психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- взаимодействие **«равный – другому»**, в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- взаимодействие **«куратор – автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

РАБОТОДАТЕЛЬ-УЧЕНИК

ЦЕЛИ

Успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.



РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие **«активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие **«коллега – молодой коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие **«работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ

ЦЕЛИ

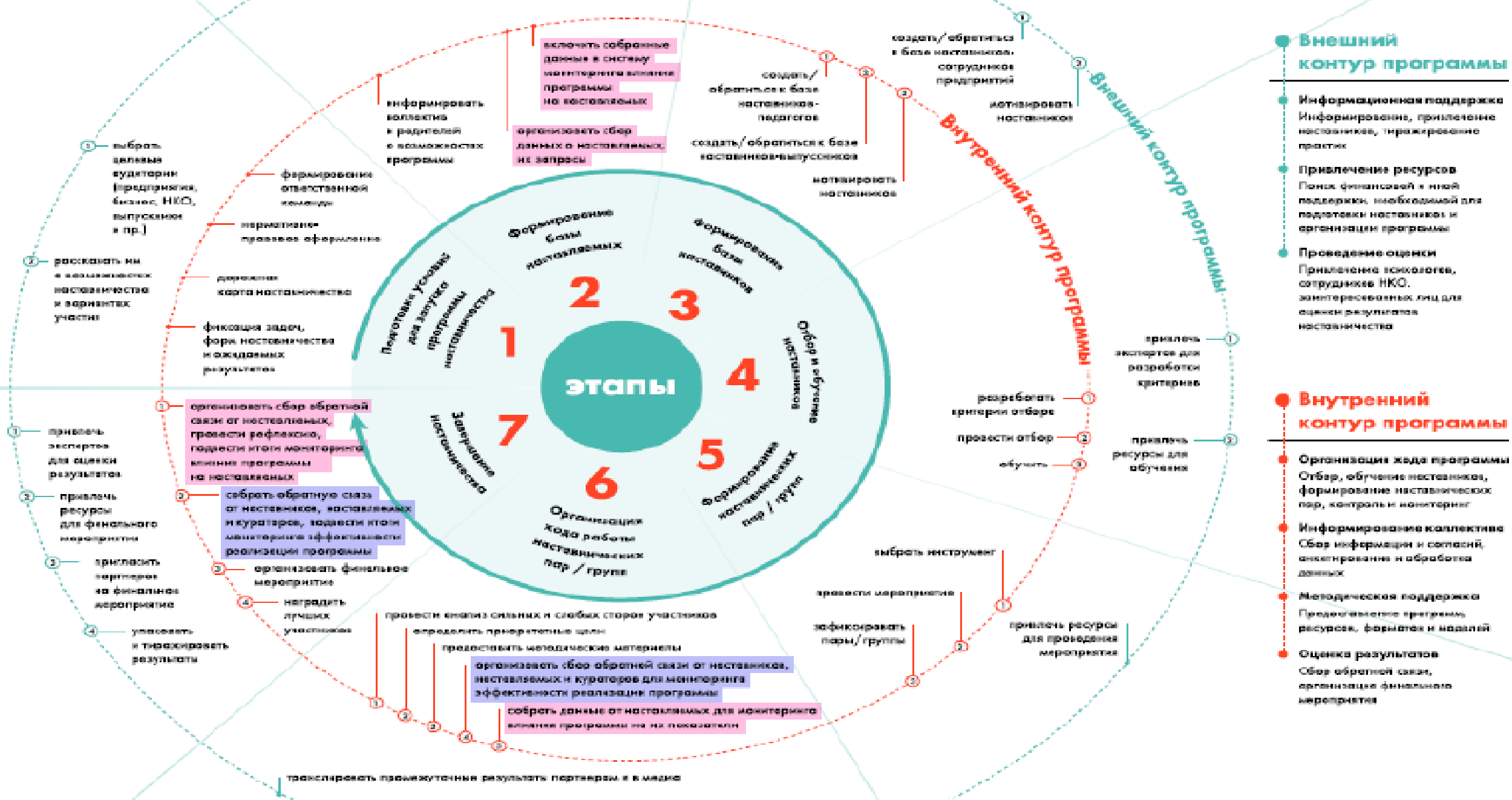
Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие **«активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие **«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»** – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие **«коллега – будущий коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие **«работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.



Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

- **ПОДГОТОВКА УСЛОВИЙ ДЛЯ ЗАПУСКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА;**
- **ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ;**
- **ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВНИКОВ;**
- **ОТБОР И ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ;**
- **ФОРМИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР ИЛИ ГРУПП;**
- **ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР ИЛИ ГРУПП;**
- **ЗАВЕРШЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА.**

ПОДГОТОВКА УСЛОВИЙ ДЛЯ ЗАПУСКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

ВНУТРЕННИЙ КОНТУР

- **ОБЕСПЕЧИТЬ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОФОРМЛЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА;**
- **ИНФОРМИРОВАТЬ КОЛЛЕКТИВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ О ПОДГОТОВКЕ ПРОГРАММЫ, СОБРАТЬ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ ЗАПРОСЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ, ПЕДАГОГОВ, МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ;**
- **СФОРМИРОВАТЬ КОМАНДУ И ВЫБРАТЬ КУРАТОРА, ОТВЕЧАЮЩИХ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ;**
- **ОПРЕДЕЛИТЬ ЗАДАЧИ, ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ;**
- **СФОРМИРОВАТЬ "ДОРОЖНУЮ КАРТУ" ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА, ОПРЕДЕЛИТЬ НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ РЕСУРСЫ - ВНУТРЕННИЕ И ВНЕШНИЕ**

ВНЕШНИЙ КОНТУР

- **ОПРЕДЕЛИТЬ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ АУДИТОРИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВЫБРАННОЙ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА;**
- **ИНФОРМИРОВАТЬ АУДИТОРИИ ЧЕРЕЗ ЦЕЛЕВЫЕ МЕДИА О ВОЗМОЖНОСТЯХ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ И ВАРИАНТАХ УЧАСТИЯ**

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОФОРМЛЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
НА ЭТАПЕ ПОДГОТОВКИ УСЛОВИЙ ДЛЯ ЗАПУСКА ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА**

**1 РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫЕ АКТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ О ВНЕДРЕНИИ
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УРОВНЕ ОРГАНИЗАЦИИ:**

- **ПРИКАЗ О ВНЕДРЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**
- **ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОВЕТА**
- **ПРИКАЗ ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЛАНА (ПРОГРАММЫ, ДОРОЖНОЙ КАРТЫ)
РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**
- **ПРИКАЗ ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**2 ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

3 ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Проект

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Наименование организации

ПРИКАЗ

г. _____ № _____

О внедрении целевой модели наставничества

На основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1 Назначить _____
(ф.и.о., должность)
ответственным лицом за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в _____ на период 2020-2024 гг.

(наименование организации)

2 Утвердить состав рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества в НГГТИ на период 2020-2024 гг. (приложение 1).

3 Рабочей группе изучить методологию (целевой модели) наставничества с целью разработки плана (дорожной карты) ее внедрения и положения о программе наставничества в _____

(наименование организации)

5 Рассмотреть и утвердить план внедрения и положения о программе наставничества на Педагогическом совете (др.).

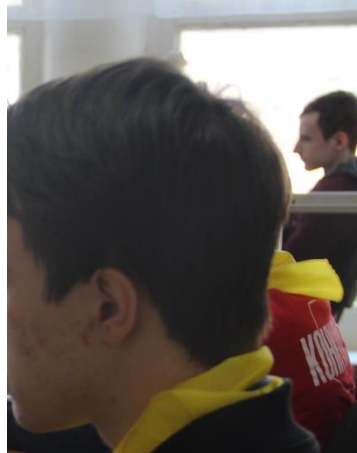
6 Разработать программу мониторинга оценки качества процесса реализации программы наставничества и установить сроки его ежегодного проведения.

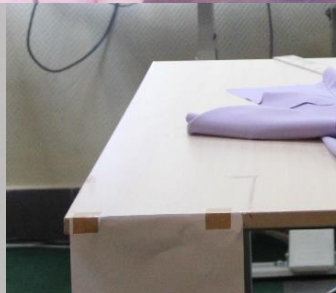
6 Назначить _____
(ф.и.о., должность)
ответственными лицами за материально-техническое обеспечение программы наставничества в _____

(наименование организации)

7 Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на _____
(ф.и.о., должность)

Руководитель организации _____ ф.и.о.
(подпись)





**Шапка организации
Протокол заседания Педагогического совета
Дата номер**

Состав Педагогического совета:

Присутствовали:

Повестка дня:

1. Рассмотрение плана реализации целевой модели наставничества
2. Рассмотрение Положения о наставничестве в рамках целевой модели наставничества.

СЛУШАЛИ:

1. _____ (ФИО).

О концепции целевой модели наставничества

2. _____ (ФИО).

О плане реализации целевой модели наставничества в образовательной организации.

3. _____ (ФИО).

О Положении о наставничестве.

ПОСТАНОВИЛИ:

Принять план реализации (дорожную карту) целевой модели наставничества с учетом следующих корректировок:

Решение принято: «за» – _____, «против» – _____, «воздержались» – _____

Принять положение о наставничестве с учетом следующих корректировок:

Решение принято: «за» – ФИО

_____, «против» – _____,

«воздержались» – _____

Председатель

Педагогического совета

Секретарь

ФИО

Педагогического совета

Шапка организации

ПРИКАЗ

Дата номер

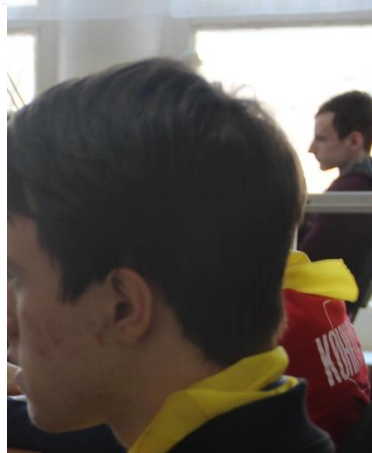
Об утверждении плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта

В соответствии с протоколом заседания Педагогического совета организации от «___» _____ 2020 г.

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить План реализации целевой модели наставничества
2. Начать внедрение целевой модели наставничества (дата) _____. Ответственный _____
3. Отчет о промежуточных результатах выполнения плана заслушать на заседании Педагогического совета от «___» _____ 20__ г.
4. Контроль и выполнение приказа оставляю за собой.

Директор (организация) ФИО





Шапка организации
ПРИКАЗ
Дата номер

Об утверждении
Положения о наставничестве

В целях создания развивающе-поддерживающей среды в организации и в соответствии с протоколом Педагогического совета от «___» ____ 20__ г.

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить положение о наставничестве в срок до _____. Ответственный _____
2. Утвержденное положение донести до сведения _____. Ответственный _____
3. Контроль и выполнение приказа оставляю за собой.

Директор (организация) ФИО

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ДОРОЖНОЙ КАРТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества		
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества		
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества		
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества		
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы		

СТРУКТУРА ПОЛОЖЕНИЯ О ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

- права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- процедуры отбора и обучения наставников;
- процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
- процесс закрепления наставнических пар;
- формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
- формы и условия поощрения наставника; критерии эффективности работы наставника;
- условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;
- форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- Создана рабочая группа – команда, которая будет внедрять программу наставничества в профессиональной образовательной организации
- Разработана нормативно-правовая база для внедрения программы наставничества
- Разработана дорожная карта внедрения программы наставничества в профессиональной образовательной организации

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

**УЧАСТНИК ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА, КОТОРЫЙ ЧЕРЕЗ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С НАСТАВНИКОМ И ПРИ
ЕГО ПОМОЩИ И ПОДДЕРЖКЕ БУДЕТ
РЕШАТЬ КОНКРЕТНЫЕ ЖИЗНЕННЫЕ,
ЛИЧНЫЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ,
ПРИБРЕТАТЬ НОВЫЙ ОПЫТ И РАЗВИВАТЬ
НОВЫЕ НАВЫКИ И КОМПЕТЕНЦИИ**

НАСТАВНИК

- УЧАСТНИК ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, КОТОРЫЙ ИМЕЯ УСПЕШНЫЙ ОПЫТ В ДОСТИЖЕНИИ ЖИЗНЕННОГО, ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РЕЗУЛЬТАТА, КОМПЕТЕНТНЫЙ В ОПРЕДЕЛЕННОЙ СФЕРЕ ГОТОВ ПОДЕЛИТЬСЯ И ОПЫТОМ, И НАВЫКАМИ, НЕОБХОДИМЫМИ ДЛЯ СТИМУЛЯЦИИ И ПОДДЕРЖКИ ПРОЦЕССОВ САМОРЕАЛИЗАЦИИ И САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

КУРАТОР

**- СОТРУДНИК ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ЛИБО УЧРЕЖДЕНИЯ ИЗ
ЧИСЛА ЕЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ,
КОТОРЫЙ ОТВЕЧАЕТ ЗА ОРГАНИЗАЦИЮ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

КУРАТОР

**НАЗНАЧАЕТСЯ РЕШЕНИЕМ
РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ, ПЛАНИРУЮЩЕЙ
РЕАЛИЗОВАТЬ ЦЕЛЕВУЮ МОДЕЛЬ
НАСТАВНИЧЕСТВА.**

КУРАТОРОМ МОЖЕТ СТАТЬ:

- **ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ,**
- **ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ-ПАРТНЕРА ПРОГРАММЫ,**
- **ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РЕГИОНАЛЬНОЙ НКО, ЧЬЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СВЯЗАНА С РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММ
НАСТАВНИЧЕСТВА, ВОЛОНТЕРСТВА, ОБРАЗОВАНИЯ И
ВОСПИТАНИЯ ПОДРОСТКОВ,**

В ЗАДАЧИ КУРАТОРА

ВХОДИТ:

- **СБОР И РАБОТА С БАЗОЙ НАСТАВНИКОВ И НАСТАВЛЯЕМЫХ,**
- **ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ НАСТАВНИКОВ,**
- **КОНТРОЛЬ ЗА ВНЕДРЕНИЕМ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ,**
- **КОНТРОЛЬ ЗА ПРОВЕДЕНИЕМ ВСЕХ ЭТАПОВ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ,**
- **РЕШЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ВОПРОСОВ,**
- **МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ И ПОЛУЧЕНИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ ОТ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ И ИНЫХ, ПРИЧАСТНЫХ К ПРОГРАММЕ, ЛИЦ.**
- **ВНЕСЕНИЕ ДАННЫХ В ФОРМУ ФЕДЕРАЛЬНОГО СТАТИСТИЧЕСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ.**

ЭТАП II

ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

Задачи этапа:

- Повести информирование потенциальных наставляемых в различных форматах, в том числе с использованием дистанционных технологий, чтобы сформировать у них представления о ценностях и возможностях программ наставничества и сформировать у них запрос на наставничество с упором на личное желание
- Выявить конкретные проблемы потенциальных наставляемых в профессиональной образовательной организации (анкетирование, опросы, беседы со всеми субъектами образовательного процесса, анализ личных дел и др.), которые можно решить с помощью наставничества
- Заполнить с наставляемыми или их законными представителем согласия на обработку персональных данных



**Дефицит наставляемых не может
быть компенсирован директивным
причислением обучающихся или
педагогов к программе
наставничества, так как в основе
самой целевой модели находится
принцип добровольности и
осознанности**



РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- **сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе**
- **осознаны возможности наставничества для решения текущих проблем**

ЭТАП III

ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

Задачи этапа:

➤ Информирование потенциальных наставников о целях и задачах программ наставничества (распространение информации, взаимодействие с аудиториями, личные встречи, мотивирование)

➤ Формирование баз потенциальных наставников:

Внутри профессиональной образовательной организации (внутренний контур)

- обучающиеся,
- педагоги,
- родители

Из внешнего контура

- успешные выпускники,
- наставники от региональных предприятий и организаций ,
- успешные предприниматели или общественные деятели ,
 - сотрудники некоммерческих организаций и пр.

➤ Сбор данных - первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

➤ Заполнение потенциальными наставниками согласия на обработку персональных данных.

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

СФОРМИРОВАНЫ БАЗЫ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ НАСТАВНИКОВ, КОТОРЫЕ МОГУТ УЧАСТВОВАТЬ КАК В ТЕКУЩЕЙ ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА, ТАК И В БУДУЩИХ ПРОГРАММАХ ЭТОЙ И ИНЫХ (ПО ЗАПРОСУ И С РАЗРЕШЕНИЯ НАСТАВНИКОВ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ:

БАЗА ОБУЧАЮЩИХСЯ	БАЗА ВЫПУСКНИКОВ	БАЗА НАСТАВНИКОВ ОТ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	БАЗА НАСТАВНИКОВ ИЗ ЧИСЛА АКТИВНЫХ ПЕДАГОГОВ
-----------------------------	-----------------------------	--	---



ЭТАП VI

ОТБОР И ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

Задачи этапа:

- **выявить наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми, а именно:**
- **собрать портфолио наставников (интересы, успехи, мотивация, навыки, время для встреч и пр.);**
- **установить возможности наставника по взаимодействию с образовательной организацией;**
- **провести собеседования с целью установления уровня психологической готовности наставников;**
- **разработать программу обучения наставников с опорой на методические рекомендации в помощь наставнику (манифест, кодекс, принципы, упражнения, задания, кейсы, список источников) и установить ее сроки ;**
- **выбрать форматы обучения и привлечь различных специалистов для обучения наставников.**

ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

ПЕРВИЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Сроки обучения: (не менее четырех встреч с куратором (одна встреча в неделю в течение месяца или двухдневный интенсив)

Обучающий: (куратор и/или привлеченные эксперты).

Формируемые знания и навыки: (необходимые психолого-педагогические знания; навыки рефлексии и самопрезентации, организационные, эффективных коммуникаций, различных схем взаимодействия с наставляемыми на разных этапах реализации программы наставничества и др.)

ВТОРИЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Сроки обучения: (в процессе деятельности, когда у наставника появится свой опыт наставничества (встреча-знакомство и встреча «решение пробной задачи») и возникнут вопросы по наставнической деятельности).

Обучающий: (куратор и/или привлеченные эксперты).

Формируемые знания и навыки: (освоение стратегий решения появляющихся проблем, развивающего и инструментального стилей отношений с наставляемым)





РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

**сформированная база готовых к работе наставников,
подходящая для конкретной программы и запросов
наставляемых конкретной образовательной организации**

ЭТАП V

ФОРМИРОВАНИЕ ПАР «НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЙ)», ГРУПП «НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЕ»

Задачи этапа:

сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям:

- **профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;**
- **у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества**

Мероприятия, сопровождающие формирование оптимальных наставнических пар

- Организация и проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате**
- Получение обратной связи от участников общей встречи (организация анкетирования)**
- Закрепление результата на основе анализа обратной связи на предмет максимальных совпадений.**
- Сообщение всем участникам итоги встреч и фиксация сложившихся пар или групп в специальной базе куратора**



РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

**сформированные
наставнические пары или
группы, готовые продолжить
работу в рамках программы**



ЭТАП VI

ОРГАНИЗАЦИЯ ХОДА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Задача этапа:

закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон

МЕРОПРИЯТИЯ, СОПРОВОЖДАЮЩИЕ ОРГАНИЗАЦИЮ ХОДА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- **Организация и сопровождение цикла работы в наставнической паре или группе:**
 - встреча-знакомство (знакомство наставника и наставляемого);**
 - первая рабочая встреча (пробное решение задачи);**
 - встреча-планирование (составление дорожной карты развития наставляемого);**
 - последовательные встречи с обязательным заполнением форм обратной связи;**
 - итоговая встреча (презентация опыта, составление кейса и др.).**
- **Методическое сопровождение (выбор форматов взаимодействия для каждой пары / группы; предоставление наставникам методических рекомендаций и пр.)**
- **Контроль (сбор обратной связи, фиксация и анализ результатов, сбор данных для мониторинга эффективности программ наставничества)**
- **Поощрение (разработка системы поощрений наставников)**
- **Трансляция промежуточных результатов программы (средства массовой информации, мессенджеры, веб-страницы на сайтах и пр.)**



РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

**стабильные наставнические отношения,
доведенные до логического завершения, и
реализованная цель программы
наставничества для конкретной
наставнической пары или группы**



ЭТАП VII

ЗАВЕРШЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Основные задачи этапа:

- **подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии**
- **проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников**

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций

Варианты завершения наставнического взаимодействия:

- 1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т. д.);**
- 2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т. п.).**

ФОРМАТЫ ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ

➤ Личная рефлексия

➤ Групповая рефлексии

➤ Публичное подведение итогов и популяризация практик



РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

**достигнуты цели программы наставничества,
собраны лучшие наставнические практики,
внимание общественности привлечено к
деятельности образовательных организаций,
запущен процесс пополнения базы
наставников и наставляемых**

Контактная информация:

Гагарина, 11А, 357108, г. Невинномысск,

Ставропольский край, Российская Федерация,

тел. 8 (86554) 9-55-50 (доб.165); email: vmoisa@nggti.ru

8 928 322-60-70

