



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
Магаданской области**

П Р И К А З

от 29.12. 2020 г.

№ 887/11

г. Магадан

О внедрении методологии (целевой модели) наставничества

Во исполнение Указа губернатора Магаданской области от 28.12.2020 г. № 233-у «Об уполномоченном органе по внедрению целевой модели наставничества на территории Магаданской области» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить:

- методологию (целевую модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Магаданской области (далее – целевая модель наставничества) согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

- комплекс мер («дорожную карту») по реализации методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Магаданской области на период 2020 – 2024 гг. согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Утвердить координаторов реализации целевой модели наставничества согласно приложению № 3 к настоящему приказу.

3. Руководителям муниципальных органов управления образованием, руководителям подведомственных министерству образования Магаданской области образовательных организаций внедрить целевую модель

наставничества с 01.01.2021 г. на срок реализации национального проекта «Образование».

4. Определить Магаданское областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Магаданский промышленный техникум» (далее – МОГАПОУ «Магаданский промышленный техникум») региональным оператором по реализации целевой модели наставничества (далее – Центр профессионального самоопределения и наставничества) с 15.01.2021 г.

5. Министерству образования Магаданской области увеличить предельную штатную численность МОГАПОУ «Магаданский промышленный техникум» на 3 штатные единицы: руководителя, 2 старших методиста Центра профессионального самоопределения и наставничества с 15.01.2021 г.

6. Руководителю МОГАПОУ «Магаданский промышленный техникум» (Радовский Ю.Ю.):

6.1. Внести соответствующие изменения в Устав МОГАПОУ «Магаданский промышленный техникум».

6.2. Провести организационно-технические мероприятия по созданию регионального Центра профессионального самоопределения и наставничества, разработать и направить для согласования в министерство образования Магаданской области положение о Центре профессионального самоопределения и наставничества в срок до 29.01.2021 г.

7. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



А.В. Шурхно

УТВЕРЖДАЮ

министр
Министерства образования
Магаданской области

А.В. Шурхно

« 29 » февраля 2020 г.



МЕТОДОЛОГИЯ (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА
для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по
общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и
программам среднего профессионального образования
в Магаданской области

Содержание

1. Общие положения, цель и задачи внедрения Целевой модели наставничества
 2. Термины и определения
 3. Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества
 4. Сроки внедрения Целевой модели наставничества
 5. Перечень образовательных организаций, внедряющих Целевую модель наставничества в Магаданской области
 6. Управление процессом внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях области
 - 6.1. Структура и функционал управления реализацией Целевой модели наставничества
 - 6.2. Механизм реализации модели наставничества в образовательных организациях области
 7. Приоритетные формы наставничества
 - 7.1. Форма наставничества «ученик – ученик / студент – студент»
 - 7.2. Форма наставничества «учитель – учитель / педагог – педагог»
 - 7.3. Форма наставничества «учитель – ученик / педагог – студент»
 - 7.4. Форма наставничества «студент – ученик»
 - 7.5. Форма наставничества «работодатель – ученик / студент»
 8. Целевые показатели региональной системы наставничества и система мониторинга их достижения
 - 8.1. Основные целевые показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества в области
 - 8.2. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества
- Приложение. Примерные формы документов

1. Общие положения, цель и задачи внедрения Целевой модели наставничества

Настоящая методология (целевая модель) наставничества разработана для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Магаданской области (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 (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «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 Магаданской области.

Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее – образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- 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.

2. Термины и определения

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

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

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

Групповое наставничество - наставник (группа наставников) работает с двумя и более наставляемыми в рамках реализации одного проекта (программы).

Краткосрочное наставничество - опытный специалист в своей деятельности по заранее определенному графику консультирует наставляемого для постановки целей и достижения краткосрочных результатов.

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

Метакомпетенция - компетенция, входящая в структуру большинства деятельностей субъекта, позволяющая субъекту самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для

стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Программа наставничества - нормативный документ, разрабатываемый и утверждаемый на уровне образовательной организации, представляющий собой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа наставничества включает следующие основные характеристики: актуальность, цель, задачи, содержание, целевая аудитория, сроки реализации программы, избираемая форма и вид наставничества, принципы подбора наставников (требования к наставнику), план работы, ожидаемые результаты и способы их измерения, организационно-педагогические условия наставничества в образовательной организации.

Профессиональная ориентация - это система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, на оказание помощи молодежи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве. Профессиональная ориентация включает:

- профессиональное просвещение - ознакомление обучающихся и выпускников образовательных организаций с современными видами трудовой деятельности, социально-экономическими и психофизиологическими особенностями различных профессий, потребностями в квалифицированных кадрах, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности. Профессиональное просвещение формирует у молодежи мотивированные профессиональные намерения, в основе которых лежит осознание ими социально-экономических потребностей и своих психофизиологических возможностей;

- профессиональное консультирование - оказание помощи обучающимся в профессиональном самоопределении и предоставление рекомендаций обучающимся о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих их психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;

- психологическую поддержку - методы, способствующие снижению психологической напряженности, формированию позитивного настроения и уверенности в будущем.

Профессиональное самоопределение - процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ его реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненного

самоопределения, т.е. вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии.

Ситуационное наставничество - индивидуальное наставничество, осуществляемое по запросу наставляемого, которому требуются разъяснения, рекомендации, указания со стороны наставника.

Сопровождение - техника наставничества, при которой наставник берет на себя обязательства по предоставлению обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения.

Стажировка - этап подготовки персонала непосредственно на рабочем месте с целью формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

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

Флеш-наставничество - встреча со статусным наставником («звездой»), на которой он делится своим успехом. Возможно общение с двумя и более наставниками.

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

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

Шефство - общественная деятельность в форме оказания конкретным сильным в данной области субъектом – шефом (от человека до организации) экономической, культурной, политической или иной безвозмездной систематической помощи конкретному более слабому объекту - подшефному.

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

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований, которые могут приходиться от благодарных выпускников образовательной организации, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

3. Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества

- Конституция Российской Федерации;
- Конвенция о правах ребенка;
- Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07 мая 2018 г. № 204;
- Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02 марта 2018 г. № 94;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- 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);
- Национальный проект «Образование», федеральные проекты «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего»;
- Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года от 05 февраля 2007 г.;
- 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);
- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28 мая 2014 г. № 3241п-П8);
- 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);
- Устав, правила внутреннего распорядка, программа развития образовательной организации.

4. Сроки внедрения Целевой модели наставничества

Целевая модель наставничества в Магаданской области внедряется с 01.01.2021 г. на срок реализации национального проекта «Образование».

5. Перечень образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества в области

Целевая модель наставничества внедряется в общеобразовательных организациях, образовательных организациях дополнительного образования, профессиональных образовательных организациях, общеобразовательных организациях для обучающихся по адаптированным образовательным программам.

6. Управление процессом внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях области

6.1. Структура и функционал управления реализацией Целевой модели наставничества

6.1.1. На региональном уровне

Общее руководство внедрением Целевой модели наставничества в области и его координацию осуществляет министерство образования Магаданской области (далее – министерство):

- разрабатывает правовые акты по реализации Целевой модели наставничества;
- осуществляет ресурсное обеспечение реализации мероприятий по внедрению Целевой модели;
- разрабатывает и утверждает региональный комплекс мер («дорожная карта») по реализации региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Магаданской области (далее – дорожная карта);
- разрабатывает и утверждает целевые показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества;
- содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций области, юридических и физических лиц;
- координирует работу регионального центра профессионального самоопределения и наставничества.

Для организационного, методического, экспертного и информационного обеспечения внедрения Целевой модели в области создается центр профессионального самоопределения и наставничества, который:

- обеспечивает информационное сопровождение внедрения Целевой модели в области;
- формирует реестр наставников и наставляемых образовательных организаций области;
- реализует меры по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;
- проводит мониторинговые исследования по реализации программ

наставничества в образовательных организациях;

- проводит конкурсы по выявлению лучших практик внедрения Целевой модели в области;

- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов области.

Министерство и центр профессионального самоопределения и наставничества взаимодействуют с органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, муниципальными методическими службами, областными и муниципальными образовательными организациями всех уровней образования, юридическими лицами всех форм собственности и физическими лицами.

6.1.2. На муниципальном уровне

Общим руководством и координацией внедрения Целевой модели наставничества на муниципальном уровне занимается орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования. В структуре данного органа назначается ответственное лицо, осуществляющее управленческие действия по внедрению Целевой модели наставничества на территории соответствующего муниципального образования.

Муниципальным оператором по внедрению программ наставничества для общеобразовательных организаций могут быть муниципальные методические объединения.

Орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования:

- 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;

- осуществляет согласование дорожных карт по внедрению Целевой модели наставничества, разработанных подведомственными образовательными организациями;

- формирует реестр наставников и наставляемых, предприятий / организаций-партнеров (на основе данных, полученных от образовательных организаций);

- проводит мониторинг реализации дорожных карт по внедрению Целевой модели;

- формирует реестр лучших практик внедрения различных форм наставничества;

- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик.

6.1.3. На уровне образовательных организаций

К функциям образовательных организаций, 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 персонифицированного 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. Рекомендуются 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 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 (психомоторные 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 - предприятие) 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.

6.2. Механизм реализации модели наставничества в образовательных организациях области

6.2.1. 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, экскурсии на предприятия);
- формирование и утверждение дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;
- внесение изменений в локальные акты образовательной организаций (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).

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

6.2.3. 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 (конкурсы, 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.).

6.2.4. 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, наклонностей, 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.

6.2.5. 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.

6.2.6. Результативный этап:

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

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

7. Приоритетные формы наставничества

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

Целевая модель наставничества для организаций Магаданской области, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, включает следующие приоритетные формы наставничества:

- «ученик - ученик/студент - студент»;
- «учитель - учитель/педагог - педагог»;
- «учитель - ученик/педагог - студент»;
- «студент - ученик»;
- «работодатель - ученик/студент».

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.

7.1. Форма наставничества «ученик – ученик / студент – студент»

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

Цель реализации формы наставничества «ученик – ученик» – разносторонняя 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 экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Цель реализации формы наставничества «студент – студент» – адаптация членов академической группы 1-го курса к студенческой жизни (учебный процесс, ориентация в правах и обязанностях, культурное и физическое совершенствование), сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, взрослыми наставниками и организаторами), развитие у них гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в собственных и региональных образовательных проектах, форумных кампаниях.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества «студент – студент»:

- создание актива студентов в академических группах, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм

студенческого самоуправления;

- содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию интеллигентности, гражданственности, созданию коллектива, сплоченного идеей обогащения знаниями;

- помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;

- совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;

- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;

- формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;

- мотивация к участию в мероприятиях различного уровня, учебной деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию.

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, регионального уровней, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, общественная деятельность, участник детско-юношеских объединений или организаций).

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик / студент – студент» 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» (психоэмоциональная 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 сплочение класса (группы);
- проведение часов наставника;
- контроль проживания в общежитии (для студентов);
- 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).

7.2. Форма наставничества «учитель – учитель / педагог - педагог»

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. Вариацией данной формы является форма наставничества «педагог – педагог».

Цель реализации формы наставничества «учитель – учитель / педагог – педагог» – 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/педагог - педагог»:

- 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. ⁴

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: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психоэмоциональная (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.

7.3. Форма наставничества «учитель – ученик / педагог – студент»

Форма наставничества «учитель - ученик/педагог - студент» предполагает взаимодействие учителя (педагога) 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 / педагог – студент» – 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 обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;
- совместно с обучающимися 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, обучающихся;
- организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;
- 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 конкурсном, 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 настроения 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 обучающимся 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, КДН, 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.

7.4. Форма наставничества «студент – ученик»

Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

Цель реализации формы наставничества «студент – ученик» – 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.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы «студент – ученик»:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ – студенческого и школьного.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории), совместное посещение спортивных / культурных мероприятий, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

Участники пары «наставник – наставляемый»

Наставник – ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою творческую энергию и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый:

- пассивный – низкомотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества;

- активный – мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Направления работы наставника:

- повышение учебной мотивации обучающегося;
- профориентационная работа;
- повышение мотивации к участию школьника в культурной, спортивной жизни школьного сообщества и вне его.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: определение личных образовательных перспектив наставляемого, его образовательного и личностного потенциала, формирование на этой основе осознанного выбора дальнейших траекторий обучения; развитие у наставляемого soft- компетенций в части коммуникации, целеполагания, планирования, организации; укрепление связи между профессиональными образовательными организациями Магаданской области и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ – студенческого и школьного.

7.5. Форма наставничества «работодатель – ученик / студент»

Форма наставничества «работодатель – ученик / студент» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов общеобразовательной организации, студента старших курсов профессиональной образовательной организации и представителя регионального предприятия / 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 / студент».

Форма наставничества «работодатель – ученик/студент»

Цель реализации формы наставничества «работодатель – ученик/студент» – получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства.

Механизм разработки регламента закрепления формы наставничества «работодатель – ученик/студент»

Модель «работодатель – ученик» реализуется в основном в рамках сетевых договоров или договоров сотрудничества с организациями - социальными партнерами. Это примеры использования материальной базы организаций (лабораторий, инвентаря, помещений), в которых сотрудники предприятий выступают в качестве консультантов, а также осуществляют экскурсионное сопровождение программ, сопровождение спортивных соревнований, подключаются к подготовке одаренных обучающихся к конкурсам, ведут просветительскую работу (читают открытые лекции), организуют участие в проектной деятельности.

Модель «работодатель – студент» реализуется на основании договоров с профессиональными образовательными организациями, в качестве наставников выступают мастера с производства.

Механизм реализации формы наставничества «работодатель – ученик/студент»

Реализация наставничества по форме «работодатель – ученик/студент» может осуществляться через проектную деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дуальное обучение, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Участники пары «наставник – наставляемый»

Наставник – высококвалифицированный работник предприятия, который передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает

способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности.

Наставляемый – обучающийся образовательной организации.

Направления работы наставника:

- повышение уровня успеваемости наставляемого;
- профориентационная работа;
- формирование профессиональных навыков обучающегося согласно сфере деятельности работодателя-наставника;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы: обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Мотивация наставников:

- приобретение опыта наставнической деятельности;
- признание в профессиональной среде;
- получение статуса лидера и значимого взрослого;
- подкрепление авторитета;
- развитие коммуникационных и иных гибких навыков;
- получение ценных и подготовленных кадров;
- получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих, коллег;
- возможность стать победителем конкурса «Лучший наставник образовательной организации» с получением соответствующего титула и материальных подарков.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение уровня мотивации и осознанности обучающихся в выборе и построении траектории обучения, саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации; получение наставляемыми конкретных профессиональных навыков, необходимых для начала трудовой деятельности, расширение кадрового резерва региональных предприятий с должным уровнем подготовки; адаптация молодого специалиста на потенциальном рабочем месте, сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и дальнейшем трудоустройстве; создание устойчивого партнерства представителей работодателей и образовательных организаций, рост числа образовательных и стартап-проектов.

Форма наставничества «социальный партнер – ученик/студент»

Форма наставничества «социальный партнер – ученик/студент» предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной, профессиональной образовательной организации и представителя общественности области (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 обучающимися.

Цель реализации формы наставничества «социальный партнер – ученик/студент» – 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/студент» 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.

8. Целевые показатели региональной системы наставничества и система мониторинга их достижения

8.1. Основные целевые показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества в Магаданской области

Показатель	Источник	2021	2022	2023	2024
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в Магаданской области, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	Целевая модель наставничества (распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145)	25	40	55	70
Доля детей и подростков от 15 до 19 лет, проживающих в Магаданской области, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %		4	6	8	10
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих Магаданской области, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %		25	40	55	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Магаданской области, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %		5	10	20	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	Целевая модель наставничества (распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145)	55	65	70	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)		55	65	70	85

8.2. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества

8.2.1. 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.

8.2.2. Мониторинг на муниципальном уровне

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества производит орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования. Планируемые показатели и сроки их достижения отражаются в муниципальных дорожных картах развития приоритетных форм наставничества в сфере общего образования и дополнительного образования детей. Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 1 ноября текущего года.

8.2.3. Мониторинг на региональном уровне

На региональном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества осуществляют министерство образования Магаданской области и центр профессионального самоопределения и наставничества МОГАПОУ «Магаданский промышленный техникум» на основании данных органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, а также региональных образовательных организаций разных уровней образования.

Планируемые показатели и сроки их достижения отражаются в региональных дорожных картах развития приоритетных форм наставничества в сфере профессионального образования, общего образования и дополнительного образования детей. Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

На региональном уровне мониторинг достижения целевых показателей

внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года.

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 компетентностные 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; уровня мотивированности и осознанности участников в обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

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 тьюторантов (индивидуальные карты, визуализированные траектории, маршруты, программы, личностно-ресурсные карты);
- дневники самонаблюдения 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 (пока-

зателем 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 успешного 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.

3. 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		
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников		
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых		
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества		
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных		
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)		
Поиск экспертов и материалов для проведение обучения наставников		
Обучение наставников		
Организация групповой встречи наставников и наставляемых		

Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи		
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары		
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации		
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого		
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого		
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым		
Регулярные встречи наставника и наставляемого		
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества		
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых		
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций		
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников		
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества		
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников		
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы		
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров		
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		

УТВЕРЖДАЮ

министр

Министерства образования
Магаданской области

А.В. Шурхно

« _____ » _____ 2020 г.

КОМПЛЕКС МЕР («Дорожная карта»)

по реализации методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Магаданской области на период 2021 – 2024 гг.

№	Наименование мероприятия	Ответственные	Срок исполнения
1	2	3	4
1.	Разработаны и утверждены правовые акты, обеспечивающие реализацию Целевой модели наставничества в образовательных организациях области	Министерство образования Магаданской области, Центр профессионального самоопределения и наставничества, образовательные организации	январь-февраль 2021 г.
2.	Повышение профмастерства наставников, а также стажировки на базе образовательных организаций, входящих в инновационную инфраструктуру образования области	МОГАУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации педагогических кадров», Центр профессионального самоопределения и наставничества	2021-2024 гг.
3.	Организация конкурсов, ориентированных на выявление лучших практик наставничества в образовательных организациях области, в т.ч. среди руководителей образовательных организаций	МОГАУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации педагогических кадров», Центр профессионального самоопределения и наставничества, образовательные организации	2021-2024 гг.

4.	Сформирован реестр наставников и наставляемых в образовательных организациях области	Центр профессионального самоопределения и наставничества, образовательные организации	январь-февраль 2021 г., ежегодно 2021-2024 гг.
5.	Сформирован реестр успешных практик (кейсов) в образовательных организациях области с целью их трансляции и внедрения в области	Центр профессионального самоопределения и наставничества, образовательные организации	2021-2024 гг.
6.	Проведен Форум наставников с целью презентации и поощрения лучших практик наставничества в образовательных организациях области	Министерство образования Магаданской области, МОГАУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации педагогических кадров», Центр профессионального самоопределения и наставничества, образовательные организации	ежегодно не позднее 25 декабря
7.	Проведен мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях области	Центр профессионального самоопределения и наставничества, образовательные организации	ежегодно не позднее 1 декабря
8.	Разработаны адресные рекомендации по результатам мониторинга эффективности реализации методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях области	Министерство образования Магаданской области, МОГАУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации педагогических кадров», Центр профессионального самоопределения и наставничества	2021-2022 гг.
9.	Трансляция лучших практик наставничества в образовательных организациях области	Министерство образования Магаданской области, МОГАУ ДПО	2021-2024 гг.

		«Институт развития образования и повышения квалификации педагогических кадров», Центр профессионального самоопределения и наставничества, образовательные организации	
--	--	---	--

УТВЕРЖДАЮ
министр
Министерства образования
Магаданской области

А.В. Шурхно

« _____ » _____ 2020 г.

**Региональные координаторы
реализации целевой модели наставничества**

№ п/п	ФИО	Должность	Сфера кураторства
1.	Евтушенко Валерия Борисовна	главный специалист отдела развития профессионального образования	профессиональные образовательные организации
2.	Калашникова Наталья Вячеславовна	консультант отдела охраны прав детей	общеобразовательные организации для обучающихся по адаптированным образовательным программам
3.	Сладкова Алена Алексеевна	консультант отдела общего и дополнительного образования детей	общеобразовательные организации, образовательные организации дополнительного образования