



Методические рекомендации по организации наставничества среди обучающихся организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы.

І. Общие положения.

1. В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

В соответствии с целевыми показателями федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» к 2024 году не менее 70 % обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, должны быть вовлечены в различные модели наставничества и шефства, что 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.

2. Нормативную правовую базу наставнической деятельности на федерально уровне обеспечивают:

Конституция Российской Федерации;

Гражданский кодекс Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации;

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

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

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

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).

Наставническую деятельность в образовательной среде регламентируют:

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» (далее – Методология наставничества).

Наставничество способствует созданию системы профессионального и творческого становления детей и молодежи, позволяющей повысить эффективность в любой сфере деятельности через максимальное использование потенциала и возможностей человека в условиях вызовов инновационного развития России.

3. Сегодня наставничество с обучающимися предполагает работу в соответствии со следующими приоритетными направлениями:

- адаптация в обществе; развитие талантов;
- профориентация;
- профессиональная подготовка;
- учебная мотивация;
- поддержка в инклюзивном образовании;
- реализация индивидуальных образовательных маршрутов.

4. Дополнительное образование является конструктивной площадкой для внедрения системы наставничества, так как оно не регламентируется стандартами, опирается преимущественно на социальный заказ детей, родителей, других социальных институтов, ориентируется на создание мотивирующего пространства для персонального жизнотворчества ребенка.

В дополнительное образование приходят дети, с разными образовательными потребностями и возможностями, уровнем самооценки и учебной мотивации, степенью подготовленности и опытом взаимодействия. Соответственно, возникает необходимость индивидуализации образовательного процесса, усиление мотивации и обучения детей навыкам целеполагания и регуляции своего образовательного маршрута.

Успешное прохождение всех этапов становления и развития личности обучающегося в жизнедеятельности творческого объединения зависит от степени эмоциональной комфортности, психологической защищенности и доверительных отношений, сложившихся в детско-взрослых сообществах, что обеспечивается за счет целенаправленного использования разнообразных форм взаимопомощи и поддержки.

5. Основной целью по организации наставничества в образовательных организациях, реализующих дополнительные общеобразовательные программы (далее – образовательные организации), является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной самореализации в современном обществе,

отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.

6. Задачи наставничества:

1). Улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности.

2). Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации.

3). Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории.

4). Обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе.

5). Преобразование социальных позиций обучающегося от модели «Я – «Пользователь» к модели «Я - «Созидатель».

6). Формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей.

7). Ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

8). Сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогических работников при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в образовательной организации и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития.

9). Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности.

10). Выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

11). Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

7. Данные методические рекомендации позволят построить систему работу по наставнической деятельности в образовательных организациях Ульяновской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, с опорой на Методологию наставничества.

II. Основные определения и понятия.

В основу настоящих методических рекомендаций положены следующие определения и понятия.

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

2. Модель наставничества – способ организации работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

3. Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий (в том числе, разработка индивидуальных планов или индивидуальных образовательных маршрутов развития наставляемых), направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

4. 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 моделях в системе дополнительного образования наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

6. Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

7. Тьютор – специалист позволяющий определиться обучающемуся с индивидуальным образовательным маршрутом и обеспечить вариативность дополнительного образования. Тьютор в дополнительном образовании может рассматриваться не только как самостоятельная профессия, а как дополнительная профессиональная позиция педагога дополнительного образования.

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

организациях.

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

10. **Индивидуальный образовательный маршрут** – это персонафицированная учебная программа для обучающегося, составленная на основе запросов и потребностей обучающегося на обозначенный промежуток времени.

11. **Благодарный выпускник** – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами, участвует в программе наставничества (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует проведение социально значимых и конкурсных мероприятий, организует стажировки и т. д.).

12. **Сообщество образовательной организации** – участники образовательного процесса (сотрудники, обучающиеся, их родители, выпускники) данной образовательной организации и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в ее развитие и совместно действуют ради этой цели.

III. Модели реализации наставничества в дополнительном образовании.

1. В числе самых распространенных моделей наставничества, реализуемых в системе дополнительного образования, в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены следующие:

«обучающийся – обучающийся»;

«педагог – обучающийся»

«педагог - педагог»;

«студент – обучающийся»;

«специалист – обучающийся»;

2. Модель наставничества «обучающийся – обучающийся».

2.1. Предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

2.2. Целью такой модели наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

2.3. Задачи модели:

помощь в реализации лидерского потенциала;

улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов. развитие гибких навыков и метакомпетенций;

оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;

формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результаты реализации модели:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри объединения (группы) и образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

повышение уровня толерантности по отношению к обучающимся имеющим особые образовательные потребности, в том числе к обучающимся с ограниченными особенностями здоровья (далее – ОВЗ);

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета в связи с проявлениями асоциального поведения;

снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся;

2.4. Портрет участников модели:

наставник - активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсных мероприятий различного уровня, лидер объединения (группы), принимающий активное участие в социально значимых мероприятиях и жизни образовательной организации;

пассивный наставляемый – социально или ценностно дезориентированный обучающийся, более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, имеющий отклонения здоровья, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива;

активный наставляемый - обучающийся с высокой мотивацией, увлеченный определенным предметом (видом или направлением деятельности), нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через совместную подготовку к конкурсным мероприятиям, разработку совместных проектных работ, участие в социально-значимых и культурных мероприятиях, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство и т.д.

3. Модель наставничества «педагог – обучающийся».

3.1. Данная модель предполагает взаимодействие педагога - наставника и обучающегося для получения необходимого стимула к образовательному,

культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций в рамках построения индивидуального образовательного маршрута, в том числе для обучающихся с ОВЗ, одаренных обучающихся.

3.2. Целью такой модели наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров.

3.3. Задачи модели:

повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов,

создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории,

формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

3.4. Результаты реализации модели:

высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;

повышение уровня образовательных результатов;

рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

рост вовлеченности обучающихся в жизнь образовательной организации;

профессиональное самоопределение обучающегося, наличие компетенций необходимых для будущей профессиональной деятельности;

снижение числа жалоб от родителей, связанных с социальной незащищенностью, дезадаптацией обучающегося.

3.5. Портрет участников модели:

наставник - опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения,

в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагог образовательной организации, методист, социальный педагог, психолог. Наставник в данной модели может выполнять функцию тьютора, обеспечивающего разработку и сопровождение индивидуальной образовательной программы конкретного наставляемого;

наставляемый пассивный - социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров, имеющий проблемы при адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные;

одаренный обучающийся (активный) - демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность и т. д.), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;

ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид - обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в обществе.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через индивидуальное консультирование, реализацию индивидуальной образовательной программы, подготовку к конкурсным и социально-значимым мероприятиям, диспетчерскую деятельность по необходимости (направление к узким специалистами и экспертам в области образования по развитию личностных и профессиональных компетенций более высокого уровня).

4. Модель наставничества «педагог - педагог».

4.1. Данная модель предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового педагога (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

4.2. Целью такой модели наставничества является успешное профессиональное становление, а также формирование кадрового ядра молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной

организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

4.3. Задачи:

способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развитие интереса к методике построения и организации результативного обучающего процесса;

ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его профессионального роста в образовательной организации;

ускорение процесса профессионального становления педагога;

формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического процесса).

4.4. Результаты реализации модели:

высокий уровень включенности молодых (новых) педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого педагога;

рост числа педагогов, желающих продолжать свою работу в качестве квалифицированного педагога в данном коллективе (образовательной организации);

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.

4.5. Портрет участников:

наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), профессиональный и активной педагог инновационной работы, лояльный участник педагогических сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;

наставляемый - молодой специалист, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями; специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации; консервативный педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через реализацию программы повышения уровня

профессионального роста в образовательной организации в таких формах как курсы повышения квалификации, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров и вебинаров, а также совместную подготовку педагогических проектов, методических пособий и разработок, подготовку к конкурсам профессионального мастерства, консультирование и образовательный коучинг.

5. Модель наставничества «студент – обучающийся».

5.1. Предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

5.2. Целью такой модели наставничества является успешное формирование у наставляемого представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

5.3. Задачи:

успешное формирование у обучающегося представлений о следующей ступени образования;

улучшение образовательных результатов и мотивации;

расширение метакомпетенций;

появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития в будущем.

5.4. Результаты реализации модели:

повышение успешности и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на различных видах учета в связи с проявлениями асоциального поведения;

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки к будущей профессии.

5.5. Портрет участников:

наставник – ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды, участник образовательных, спортивных,

творческих проектов, способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетенции. Наставником может быть благодарный выпускник образовательной организации поступивший на учебу в высшее учебное заведение, техникум или колледж.

наставляемый пассивный - низкомотивированный, дезориентированный обучающийся старшего школьного возраста (15-17 лет), не определившийся с дальнейшей образовательной траекторией, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах и возможностях, востребованных профессиях будущего, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества;

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

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется через участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории), создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта совместной деятельности.

6. Модель наставничества «специалист – обучающийся».

6.1. Данная модель предполагает взаимодействие обучающегося старшего подросткового возраста и представителя предприятия (организации) – специалиста, профессионала, который активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к обучению 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. Термин «специалист» рассматривается здесь в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

6.2. Целью такой модели наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

6.3. Задачи:

помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;

развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

6.4. Результаты реализации модели:

повышение уровня образовательных результатов и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;

•увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;

численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

6.5. Портрет участников:

наставник - неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями, премиями и т. д.). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников;

наставляемый активный – социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков;

наставляемый пассивный – плохомотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.

Варианты взаимодействия наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляются через реализацию проектной деятельности, привлечение к общественной работе, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, бизнес- проектирование, ярмарки, дискуссии, краткосрочные и долгосрочные стажировки, гранты от предприятий.

Таким образом реализация каждой из моделей наставничества требует четкого определения целей и задач, результатов, необходимых сроков

наставничества, частоты встреч наставника и подопечного, отражаемых в программе наставничества, чтобы избежать завышенных ожиданий.

IV. Типы наставнических отношений в практике обучения и развития обучающихся.

1. Наставничество в образовательных организациях может строиться по определённым вариантам (типам) наставнических отношений:

традиционное наставничество;

партнерское наставничество (равный равному);

групповое наставничество;

флэш-наставничество;

дистанционное (по средствам информационно-коммуникационной сети «Интернет») наставничество;

реверсивное наставничество.

№ п/п.	Тип наставнических отношений	Определение	Особенности и преимущество
1.	Традиционное наставничество	Опытный и успешный наставник (педагог, старшеклассник) работает с одним подопечным (более молодым наставляемым) с целью его адаптации к образовательному процессу, сопровождения и поддержки его личного развития и профессионального самоопределения, улучшения его образовательных результатов в течение определенного периода времени.	<ol style="list-style-type: none"> 1. В центре внимания – личностное развитие подопечного и формирование ключевых компетенций для жизнедеятельности в современном обществе 2. Наставник передает свой опыт и знания, правила и традиции отношений в организации (объединении), дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха и получить высокие результаты. 3. Наставник может понять и оценить максимальные возможности наставляемого. 4. Наставляемый легче и быстрее адаптируется в коллективе, осваивает новые знания и умения, технологии, овладевает новыми навыками и компетенциями.
2.	Партнерское наставничество (равный равному)	Наставник является равным по уровню наставляемому, но имеет опыт в том или ином виде деятельности, предметной области, которым партнер не обладает.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения того или иного вида деятельности и повышении личной удовлетворенности полученными результатами. 2. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает конструктивную обратную связь, мотивирует партнера к действиям. 3. Наставник помогает партнеру отслеживать процесс достижения конкретных поставленных целей и результатов.

3.	Групповое наставничество	Наставник работает с группой, состоящей максимум из четырех человек, и берет на себя роль лидера и обязательство регулярно проводить встречи с наставляемыми на протяжении длительного периода времени, в том числе, в виде групповых сессий, в рамках которых отведено время на личное общение	<p>Наставник советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранять возникающие в процессе деятельности типовые замечания и проблемы, предоставляет рекомендации для выдвижения собственных идей, помогает наладить взаимодействие в команде.</p> <p>2. Наставник может определить план развития каждого участника группы, организовать взаимодействие с экспертами по конкретным вопросам, и оказать содействие в разрешении сложных ситуаций.</p>
4.	Флэш наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<p>1. Данный вариант взаимодействия помогает подопечным обучаться при обращении за помощью к более опытному наставнику.</p> <p>2. Наставники предоставляют ценные знания и опыт, но в очень ограниченном временном интервале</p>
5.	Дистанционное или интернет- наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в онлайн-режиме, при этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой	<p>1. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить школьный проект.</p> <p>2. Дистанционное наставничество позволяет осуществлять взаимодействие и общение наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам.</p> <p>3. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц (привлечение нескольких наставников).</p>

6.	Реверсивное наставничество	Более молодой по возрасту наставник работает с более опытным наставляемым по вопросам новых современных тенденций, технологий и т.д.	<p>1. Реверсивное наставничество помогает установить взаимоотношение между разными поколениями.</p> <p>2. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, действовать и обучаться поновому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.</p>
----	----------------------------	--	--

V. Алгоритм действий по организации наставничества в образовательном учреждении

1. Подготовка условий для запуска Программы наставничества.

1.1. Обеспечение нормативно-правового сопровождения наставничества, которое включает в себя:

издание руководителем необходимых распорядительных актов («Об организации наставничества в образовательной организации», «О назначении куратора (кураторов) системы наставничества и ответственного должностного лица» (Приложение № 1);

разработку, рассмотрение на педагогическом совете образовательной организации и утверждение Положения о наставничестве (Приложение №2), которое является организационной основой для его внедрения и определяет основные понятия, цели и задачи, реализуемые модели наставничества в образовательной организации, этапы внедрения системы наставничества, сроки, требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в образовательной организации, права и обязанности, а также функции участников процесса наставничества, способы мотивации наставников и кураторов.

1.2. Информационное продвижение наставничества:

информирование участников образовательного процесса (педагогов, обучающихся, родителей) о внедрении целевой модели наставничества в образовательной организации дополнительного образования, в частности о целях и задачах программы наставничества, возможностях которые открываются потенциальным наставникам и наставляемым при участии в программе наставничества;

поиск и привлечение внешних ресурсов (социальных партнеров, волонтеров, потенциальных наставников как из образовательной среды, так и реального сектора экономики, успешных предпринимателей или общественных деятелей, сотрудников некоммерческих организаций, заинтересованных в подготовке будущих кадров и имеющих опыт наставнической деятельности).

1.3. Формирование и утверждение «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации (Приложении № 3), в которой должен быть прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-технические и т.д.), возможные источники их привлечения (внутренние и внешние), а также сроки и ответственные исполнители;

2. Формирование реестров наставников и наставляемых в соответствии с выбранными моделями (Приложения № 4 и 5):

формирование списка наставляемых (сбор данных по доступным каналам родители, классные руководители, педагоги-психологи), а также получение запросов на наставников;

выявление на основе опросов, анкетирования, тестирования конкретных

проблем наставляемых, которые можно решить с помощью наставничества;

разработка критериев для отбора наставников и определение показателей сформированности у них необходимых компетенций;

поиск и выдвижение наставников (анкетирование и опросы, консультации, личные встречи);

отбор наставников в соответствии с критериями, диагностикой и на основании представленных портфолио, которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте образовательной организации;

утверждение руководителем образовательной организации реестров наставников и наставляемых.

Выдвижение наставников может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников образовательной организации. В первом случае составляется проект приказа образовательной организацией с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае от коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, совета образовательной организации, родительского комитета и других осуществляется) подается представление на кандидатуру наставников, составленное в произвольной форме на имя руководителя образовательной организации.

3. Определение пар наставник-наставляемый:

разработка (подбор) инструментария для изучения психологической совместимости участников программы наставничества;

организация общения наставников и наставляемых в формате «быстрых встреч» в рамках Дней наставничества, спич-сессий «Ментор-матч», «Мозговых штурмов», «Проектная деятельность» и т.д.

В процессе реализации Программы наставничества приказом руководителя образовательной организации может быть осуществлена замена наставника. При замене наставника период реализации Программы наставничества не меняется. Основанием для которой могут выступать следующие обстоятельства:

прекращение наставником трудовых отношений с образовательной организацией;

психологическая несовместимость наставника и наставляемого; систематическое неисполнение наставником своих обязанностей; привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4. Организация методического сопровождения системы наставничества включает в себя:

организация обучения наставников (составление программы обучения наставников, определение ее сроков);

подбор (разработка) куратором, педагогом психологом необходимых методических материалов в помощь наставнику;

определение форматов взаимодействия наставника и наставляемого,

разработка индивидуальных планов развития наставляемых, которые включаются в Программу наставничества образовательной организации;

разработка Программы наставничества на текущий учебный год.

5. Реализация Программы наставничества:

организация текущей работы куратора, наставников и наставляемых; проведение мероприятий в рамках Программы наставничества.

6. Формирование системы мотивации и стимулирования наставников:

объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

размещение информации о достижениях наставников и наставляемых на сайте и страницах образовательной организации в социальных сетях и т. д.;

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

обучение в рамках дополнительных общеобразовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты;

содействие развитию наиболее активных участников наставничества в образовательной организации через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, семинары, конкурсные мероприятия и т.п.);

определение стимулирующих выплат педагогам-наставникам, учет результатов наставнической деятельности при проведении аттестации.

7. Подведение итогов Программы наставничества:

проведение итоговых мероприятий (итоговых встреч наставника и наставляемого, праздничного мероприятия для представления результатов наставничества);

мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества;

оформление отчетов наставников;

подготовка рекомендаций наставляемому и наставнику по результатам завершения Программы наставничества;

награждение эффективных участников наставнической деятельности;

формирование долгосрочной базы наставников, в том числе из базы наставляемых, завершивших программу наставничества.

8. Завершение взаимоотношений наставника с наставляемым важной и обязательный этап наставничества. Процесс завершения наставнических взаимоотношений должен быть максимально безболезненным для всех участников. Имеются два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

запланированное – завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т.д.);

незапланированное – смена места проживания, болезнь, невозможность уделять наставляемому необходимое количество времени, межличностные конфликты и т.п.).

Куратор программы должен разработать и утвердить алгоритм действий и основные правила завершения взаимодействия наставника с наставляемым для минимизации рисков.

В алгоритме завершения взаимодействия наставника с наставляемым

должны быть предусмотрены два варианта процедур для незапланированного и для запланированного завершения наставнических взаимоотношений:

учтены различные причины завершения взаимоотношений;

прописана пошаговая инструкция по тому, как и когда следует остановить наставнические отношения, в том числе проблемные;

разработаны инструкции по проведению куратором индивидуальных бесед с наставником и наставляемым;

прописаны варианты оказания дополнительной помощи и поддержки наставникам, наставляемым и/или их родителям в этой ситуации;

указаны возможные критерии оценки эффективности процедуры завершения взаимодействия;

описаны процедуры оповещения наставников, наставляемых, а также их родителей о завершении участия в программе. Эта информация должна быть зафиксирована и подписана всеми сторонами в момент завершения наставнических отношений.

VI. Алгоритм составления Программы наставничества.

Чтобы составить Программу наставничества, необходимо определить необходимые условия для эффективного наставничества. Это подразумевает:

постановку реальных задач и путей их достижения;

методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;

взаимную заинтересованность сторон;

административный контроль за процессом наставничества; наличие

методики оценки результатов;

обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника.

Наиболее перспективным подходом, который может стать основным при построении Программы наставничества в образовательных организациях, являются системный подход. Он подразумевает рассмотрение наставничества как системы, состоящей из комплекса взаимосвязанных элементов и их взаимодействия. Системный подход позволяет раскрыть целостность системы наставничества в образовательной организации и обеспечивающих ее механизмов, выявить многообразие ее компонентов и свести их в единую теоретическую картину (Программу наставничества).

Проектирование и планирование программы — это первый и ключевой элемент в построении системы наставничества в образовательной организации. Этот элемент должен содержать описание всех процессов реализации Программы наставничества в конкретной образовательной организации. В ней должны быть определены и прописаны:

цели (например, социализация, поддержка в учебе, руководство в рабочих/профессиональных вопросах), задачи, а также ожидаемые результаты для наставников, наставляемых и образовательных организаций;

когда и как часто наставники и наставляемые должны встречаться;

длительность наставнических отношений;

место проведения встреч;
заинтересованные стороны в рамках этой программы;
этапы продвижения программы наставничества (распространение информации о программе, открытые лекции, выступления опытных наставников, кураторов программы наставничества и т.д.);
сроки и этапы мониторинга и оценки эффективности программы наставничества;
формы документов (протоколы, памятки и др.);
иерархическая схема управления программой;
описание стратегии развития и дальнейшего обучения наставников и специалистов, задействованных в реализации программы наставничества;
связи с общественностью и распространение информации о программе наставничества и ее эффективности в профессиональном сообществе. Принципы проектирования и планирования для всех образовательных организаций одинаковы, но их реализация может варьироваться в зависимости от выбранного типа наставничества. Эффективные программы наставничества подразумевают достаточную гибкость для удовлетворения личных потребностей каждого наставляемого и при этом являются безопасными как для наставляемого, так и для наставника.

Примерная структура программы наставничества

№ п/п	Раздел программы	Пояснения
1.	Пояснительная записка	<p>В данный раздел включаются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Актуальность реализации Программы наставничества, отражаемая через констатацию проблем в развитии и воспитании наставляемого в образовательной организации, например: <ul style="list-style-type: none"> - необходимость в создании условий для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации личности в настоящий момент; - развитие определенных качеств личности; поддержка и развитие талантов; - формирование учебной мотивации; - адаптация в обществе наставляемого с определенными особенностями, его физическое развитие и оздоровление; - профессиональная ориентация обучающегося и т.п. 2. Общие и нормативные правовые акты Российской Федерации и локальные акты образовательной организации по наставничеству. 3. Основные термины и понятия наставничества. 4. Реализуемые в образовательной организации модели наставничества (целевые группы Программы наставничества). Приложением к данному могут являться локальные акты образовательных организаций (например, «Положение о наставничестве», договоры о сетевом взаимодействии в рамках реализации Программы наставничества).
2.	Цели и задачи Программы наставничества	<p>Прописываются общие цели и задачи Программы наставничества, а также цели и задачи для каждой реализуемой модели в образовательной организации.</p>
3.	Сроки реализации Программы наставничества	<p>Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.</p> <p>В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.</p>

4.	Этапы реализации Программы наставничества	<p>Этапы реализации программы могут быть представлены в форме таблицы и отражать порядок действий на каждом из них, а также взаимодействие с внешней и внутренней средой в зависимости от выбранной модели наставничества.</p> <p>В приложении к разделу представляется «Дорожная карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации», сформированные реестры наставников и наставляемых.</p>
5.	Индивидуальные планы развития наставляемых	<p>В индивидуальном плане прописывается стратегические направления развития наставляемых, действия наставляемого и наставника по решению стратегических направлений развития, план (перечень) мероприятий по каждому направлению и сроки их проведения, отметки о выполнении.</p>
6.	Условия реализации программы наставничества	<p>В данном разделе описываются ресурсы, необходимые для реализации Программы наставничества (материально-техническая база, кадровое, методическое обеспечение, система сетевого и вневедомственного взаимодействия). Приложением к данному разделу могут быть памятки, методические рекомендации и разработки для наставников и наставляемых.</p>
7.	Планируемые результаты Программы наставничества	<p>Планируемые результаты должны соотноситься с целью и задачами Программы наставничества и отражаться в измеримых показателях, например:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рост образовательных, личностных и профессиональных достижений наставляемых, - рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; - улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - увеличение количества реализуемых индивидуальных образовательных программ (маршрутов); - рост личных показателей эффективности деятельности педагогов-наставников и сотрудников региональных предприятий и организаций, участвующих в программе наставничества. <p>привлечение дополнительных ресурсов благодаря формированию устойчивых связей между образовательной организацией и бизнесом, в рамках реализации Программы</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставничества и т.д.

8.	Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества	<p>В данном разделе представляются цели, этапы, сроки проведения мониторинга и оценки качества реализации программы наставничества, оцениваемые параметры. Мониторинг программы наставничества должен состоять из двух основных этапов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества; 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. <p>Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Оцениваемые параметры: сильные и слабые стороны программы наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> -возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; - процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательной организации и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника; процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты; - количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников; - количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста – наставляемого и т.д. <p>Во втором этапе мониторинга изучается динамика влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности,</p> <p>Оцениваемые параметры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вовлеченность обучающихся в образовательный процесс; - уровень образовательных результатов; - мотивация к познавательной, творческой, социокультурной деятельности (для обучающихся); - уровень сформированности гибких навыков; уровень личностной тревожности (для обучающихся); - понимание собственного будущего (для обучающихся); - уровень профессионального выгорания (для педагогов); - удовлетворенность профессией, успешность (для педагогов); - психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов) и др. <p>Приложением к данному разделу могут быть адаптированные или разработанные в образовательной организации опросники, анкеты, тесты.</p>
9.	Риски при реализации Программы	<p>Приводится комплексная оценка рисков, обусловленных как внутренними факторами, зависящими от ответственного исполнителя, соисполнителей, участников программы</p>

	наставничества	наставничества (организационные риски), так и относящиеся к внешним факторам (риски изменения законодательства, экономические риски, риски финансового обеспечения. Описываются необходимые меры по снижению рисков.
10.	Управление Программой наставничества	Представляется система контроля за ходом реализации Программы наставничества, функциональные обязанности ее участников, механизмы мотивации и поощрения наставников, перечень отчетной документации, предоставляемый по итогам реализации Программы наставничества.

Примерная форма приказа об организации системы наставничества

Приказ

Об организации наставничества

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 № 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», в целях создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать в (наименование образовательной организации) внедрение системы наставничества обучающихся на _____ учебный год.
2. Утвердить:
 - 2.1. Положение «О наставничестве» (приложение № 1).
 - 2.2. «Дорожную карту» внедрения системы наставничества в организации (приложение № 2).
 - 2.3. Реестр наставников (приложение № 3).
 - 2.4. Список наставляемых (приложение № 4).
3. Назначить ответственным исполнителем (куратором) по внедрению и реализации системы наставничества заместителя директора по ВР.
4. Начальнику методического отдела совместно с наставниками в срок до 00.00.0000 разработать и утвердить программы наставничества.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Типовое положение о наставничестве

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет цель и задачи наставничества в образовательной организации, реализующей дополнительные общеобразовательные программы (далее – образовательная организация), устанавливает порядок организации наставнической деятельности; определяет права и обязанности ее участников; требования, предъявляемые к наставникам; устанавливает способы мотивации наставников и кураторов; определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в образовательной организации и его эффективности.

1.2. Участниками системы наставничества в образовательной организации являются:

наставник;

лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);

руководитель образовательной организации;

куратор наставнической деятельности в образовательной организации;

родители (законные представители) обучающихся;

выпускники образовательной организации;

участники бизнес-сообщества, в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

1.3. Настоящее положение разработано в соответствии с:

Конституцией Российской Федерации;

Гражданским кодексом Российской Федерации;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

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

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

Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»;

Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и

добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);

Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

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

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2.3. Реализация программы наставничества в системе образования Российской;

Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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».

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью наставничества является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной самореализации в современном обществе, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность, а также оказание помощи педагогическим работникам образовательной организации в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

– улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

– подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

– раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

– обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

– преобразование социальных позиций обучающегося от «Я пользователь» к «Я - «Созидатель»;

– формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогических работников при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в образовательной организации и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

3. Порядок организации наставнической деятельности.

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании приказа руководителя, настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества образовательной организации.

3.2. Наставничество в образовательной организации устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций, и может быть реализовано по следующим моделям:

- «обучающийся – обучающийся»;
- «педагог – обучающийся»;
- «педагог - педагог»;
- «студент – обучающийся»;
- «работодатель – обучающийся».

3.3. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя: типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой модели наставничества, на основе которых наставнические пары разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом потребностей и запросов наставляемого.

3.4. Наставниками могут быть:

- учащиеся;
- выпускники;
- родители (законные представители) обучающихся;
- педагоги и иные должностные лица образовательной организации;
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций,

некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности в рамках сетевого взаимодействия.

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, за исключением групповых формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.8. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.9. Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с образовательной организацией;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество. При замене наставника период наставничества не меняется.

4. Функциональные обязанности участников системы наставничества.

4.1. Руководство наставничеством возлагается на руководителя образовательной организации.

4.2. Руководитель образовательной организации по организации наставничества осуществляет следующие функции:

- издает распорядительный акт (приказ) об организации наставничества (Приложение 1);
- назначает ответственного исполнителя (куратора);
- осуществляет контроль за исполнением распоряжения;
- информирует педагогическое и родительское сообщество о планируемой реализации программы наставничества;
- утверждает (предлагает) кандидатуры наставника;
- утверждает индивидуальный план;
- утверждает отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в

отношении которого осуществлялось наставничество;

- создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;

- вносит предложения о замене наставника;

- вносит предложения о поощрении наставника;

4.3. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

- разработка проекта ежегодной Программы наставничества образовательной организации;

- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю образовательной организации;

- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществляемых моделей наставничества;

- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели;

- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели;

- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в образовательной организации и участие в его распространении.

Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи, и другие категории сотрудников, профориентационные тесты и др.);

- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы образовательной организации, сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности;

- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

- вносить на рассмотрение руководству образовательной организации предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;

- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

4.4. Права и обязанности наставника.

Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч.

- оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости, корректировать его поведение;

- в случае, если он не является сотрудником образовательной организации, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества педагог-педагог») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

– обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

– обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

4.5 Права и обязанности наставляемого.

Наставляемый обязан:

– выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;

– совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

– выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

– отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);

– сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

– проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

– принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества.

Наставляемый имеет право:

– пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

– принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в образовательной организации.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

5.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в образовательной организации Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник - наставляемый» посредством проведения куратором SWO- анализа;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в образовательной организации требованиям и принципам Целевой модели;

5.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется, как правило с периодичностью 2 раза в год (декабрь и май ежегодно);

5.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в образовательной организации;

5.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели, на сайте образовательной организации (указать адрес страницы/раздела о наставничестве) размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества образовательной организации;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

6. Мотивация участников наставнической деятельности.

6.1. Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя образовательной организации к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы;
- объявление благодарности, награждение Почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах образовательной организации в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

6.2. Руководство также может оказывать содействие развитию наиболее активных участников наставничества в образовательной организации через приглашение их к участию в коммуникативных и социально-значимых

мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания, акции и прочее.).

6.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат образовательной организацией.

6.4. Руководство вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

7. Заключительное положение

Данное Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового, разработанного в соответствии с требованиями нормативного законодательного регулирования в области общего и дополнительного образования.

Приложение № 3
к Методическим рекомендациям

Типовая «дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации

№ пп	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1.	Выбор форм наставничества. Разработка программы наставничества образовательной организации.	Май X года	Куратор
2.	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Май X года	Руководитель
3.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Май X года	Куратор Наставник
4.	Формирование реестра наставников	Май X года	Куратор Педагог-психолог
5.	Информирование родительского сообщества и обучающихся в организации о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь X года	Руководитель Куратор Наставник
6.	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы	Сентябрь X года	Куратор
7.	Анализ полученных от родителей и обучающихся данных. Формирование Списка наставляемых и направлений наставничества	Сентябрь X года	Куратор Педагог-психолог
8.	Сопоставление анкет наставляемых и наставников	Сентябрь X года	Куратор Педагог-психолог
9.	Организация встречи наставников и наставляемых	1 октября X года	Куратор
10.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника (наставляемого) после завершения групповой встречи	1 октября X года	Куратор

11.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Октябрь X года	Куратор Педагог-психолог
12.	Проведение собеседования с наставниками и наставляемыми (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Октябрь X года	Куратор Педагог-психолог
13.	Поиск экспертов и проведение обучения наставников	Сентябрь-октябрь X года	Куратор
14.	Информирование участников о сложившихся парах (группах). Закрепление пар (групп) приказом руководителя образовательной организации	Октябрь X года	Руководитель Куратор
15.	Разработка индивидуальных (групповых) программ наставничества, в том числе расписания встреч и рабочего процесса	Октябрь X года	Куратор
16.	Проведение первой организационной, встречи наставника и наставляемого(ых)	15 октября X года	Куратор
17.	Проведение встреч рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Октябрь X года – май X+1 года	Куратор Наставники
18.	Подготовка ежемесячных отчетов о проделанной работе по программе наставничества	Октябрь X года – май X+1 года, ежемесячно	Наставники Куратор
19.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май X+1 года	Куратор Наставники Педагог-психолог
20.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май X+1 года	Куратор Наставники
21.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май X+1 года	Куратор Педагог-психолог
22.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Май X+1 года	Куратор Педагог-психолог
23.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Май X+1 года	Куратор Наставник

Приложение № 4
к Методическим рекомендациям

Рекомендуемая форма реестра наставников

№ пп	ФИО наставника	Дата рождения	Основное место работы (учебы) должность (направление, класс, курс)	Основные компетенции и интересы наставника	Направление наставничества	Форма наставничества	Дата начала и окончания Программы наставничества	Результаты по Программе наставничества
1								
2								
3								
4								
5								
6								

Приложение № 5
к Методическим рекомендациям

Рекомендуемая форма реестра наставляемых

№ пп	ФИО наставляемого	Дата рождения	Основное место учебы, класс	Направление наставничества	Форма наставничества	ФИО наставника	Дата начала и окончания наставничества	Результат наставничества
1								
2								
3								
4								
5								
6								