

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
Ресурсный центр педагогического образования Московской области  
«Государственный гуманитарно-технологический университет»  
«Государственный социально-гуманитарный университет»  
«Московский государственный областной университет»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ МОДЕЛИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛАХ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
(С ПРИЛОЖЕНИЕМ ПРОГРАММЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ ВНЕДРЕНИЯ  
НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛАХ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

г. Орехово-Зуево

2021

## Оглавление

1. Общие положения .....	3
2. Исходное положение проблемы молодых педагогических кадров и системы наставничества и в Московской области .....	3
3. Цель и задачи .....	4
4. Методологические подходы и принципы .....	5
5. Основные направления и формы реализации .....	6
6. Планируемые результаты и методы оценивания .....	7
Приложение 1. Характеристика успешных практик наставничества .....	9
Приложение 2. Направления и формы реализации сетевой модели наставничества .....	15
Приложение 3. Программа сопровождения внедрения модели наставничества в образовательных организациях Московской области .....	17

## **1. Общие положения**

Настоящие методические рекомендации разработаны Ресурсным центром педагогического образования Московской области, коллективом профессорско-преподавательского состава Государственного гуманитарно-технологического университета, Государственного социально-гуманитарного университета, Московского государственного областного университета для методической поддержки внедрения в Московской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – наставничества), утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

## **2. Исходное положение проблемы молодых педагогических кадров и системы наставничества в Московской области**

Ключевая проблема региона – нехватка педагогических кадров – определяет необходимость разработки и реализации сетевой модели наставничества, включающей в себя формы наставничества, реализуемые образовательной организацией с применением собственных ресурсов, а также с привлечением ресурсов социальных партнеров, бизнес-структур, структур сегментов рынка труда региона.

*Характеристики системы образования Московской области, определяющие необходимость реализации сетевой модели наставничества:*

- густо населенный регион и территориальная близость населенных пунктов между собой, определяющие возможность выбора выпускником педагогического вуза образовательной организации для трудоустройства с учетом численности обучающихся, обеспеченности материально-технической базы, степени престижности и др. характеристик, что предопределяет разную степень укомплектованности штатного расписания образовательных организаций;

- высокие требования к уровню и качеству подготовки молодых специалистов со стороны учредителей образовательных организаций в силу инновационного характера развития образовательной системы региона, определяющие необходимость их гибкости, мобильности, готовности к инновационной деятельности, проектированию и реализации новых идей;

- конкуренция среди образовательных организаций различных видов и форм собственности, определяющие необходимость креативного характера деятельности самой организации и практикующих специалистов, проявления презентационных, маркетинговых и иных умений сотрудниками, включая молодых специалистов;

- близость столичного региона, определяющая повышенные требования к качеству деятельности специалистов сферы образования, включая молодых специалистов, со стороны заказчиков образовательных услуг (родители, законные представители несовершеннолетнего);

- многонациональный регион с высокой степенью привлекательности для внутренней миграции, определяющий необходимость социальной, психологической и интеллектуальной готовности педагогических работников к реализации задач обучения и воспитания с позиции содействия этнической и российской идентификации личности, становления национального самосознания и гражданской позиции;

- недостаточное закрепление молодых специалистов в системе образования региона на фоне более высокой привлекательности сферы продаж и услуг в сравнении с системой образования как объекта трудоустройства и профессиональной деятельности и совокупности требований к личности педагога;

- непоследовательность реализации наставничества как механизма адаптации молодого специалиста к условиям профессиональной деятельности, формальный подход к реализации разнообразных моделей наставничества.

*Ключевые проблемы и трудности, испытываемые молодыми педагогами:*

- недостаточная психологическая готовность к профессиональной деятельности, трудности психологической адаптации в профессии;

- недостаточная сформированность методической компетентности молодого специалиста в силу наличия рассогласованности в понимании отдельных аспектов методики преподавания того или иного предмета в теории и практике;

- недостаточная сформированность отдельных личностных качеств и характеристик, снижающих результативность деятельности в современной, динамично изменяющейся образовательной организации;

- недостаточная правовая компетентность молодых специалистов, низкая информированность о существующих правовых механизмах решения различных задач жизнеустройства;

- недостаточная социальная готовность молодого специалиста к реализации профессиональной деятельности педагога.

### **3. Цель и задачи**

*Целью* внедрения целевой модели наставничества в Московской области является создание условий для успешной личной и профессиональной самореализации молодого специалиста (наставляемого), закрепление молодого специалиста в профессии, в образовательной организации.

*Задачи:*

- улучшение показателей деятельности молодых специалистов, повышение их профессиональной и социальной активности;

- формирование, поддержка и реализация различных форм наставничества, включая массовые, групповые формы и индивидуальную траекторию наставничества;

- формирование ценностного отношения к деятельности молодого специалиста со стороны коллег, ученического и родительского сообществ, выступающего механизмом комплексной поддержки его деятельности, профессионального становления и самореализации;

- минимизация и/или ликвидация проблемы нехватки педагогических кадров в регионе.

Изучение и анализ успешных практик реализации сетевой модели наставничества в различных регионах позволил представить их обобщенную характеристику (Приложение 1).

#### **4. Методологические подходы и принципы**

*Методологические подходы:*

Аксиологический подход – определяет признание ценности участников сетевой модели (наставляемого, наставника, организаций и их партнеров), их опыта взаимодействия и социального опыта как ценного и неповторимого, создающего основания для обмена опытом и знаниями.

Средовой подход – определяет возможность использования среды как фактора и условия реализации сетевой модели наставничества, включающего в себя совокупность предметно-пространственных и социально-культурных характеристик, необходимых для реализации потенциала каждого участника обозначенной модели, включая среду образовательной организации определенного вида, а также формируемые среды в ходе взаимодействия организаций различной ведомственной принадлежности (внутренняя и внешняя среда).

Синергетический подход – определяет понимание наставничества как саморазвивающейся системы, базирующейся на сочетании управления, самоуправления и самоорганизации в использовании имеющихся ресурсов образовательных систем различных видов (образовательная система общего образования, образовательная система дополнительного образования, образовательная система для лиц с ОВЗ и инвалидностью и др.) в пределах образовательной системы Московской области.

*Принципы реализации:*

- непрерывность наставничества – отражает согласованность реализуемых мероприятий в рамках сетевой модели, обеспечивающих формирование ценностно-смыслового и содержательного компонентов взаимодействия различных субъектов сетевой модели;

- принцип социального партнерства в наставничестве – предполагает учет возможностей и ресурсов образовательных организаций различных видов, а также их социальных партнеров;

- пролонгированный характер проводимых мероприятий – характеризует направленность реализуемых мероприятий сетевой модели, обеспечивающих решение проблем наставляемого как в актуальный момент жизнедеятельности, так и на перспективу;

- личностно-ориентированный характер наставничества - отражает учет ценностей и социальных установок личности наставляемого, его социального опыта, потенциала и готовности к самореализации в образовательной и/или профессиональной деятельности;

- сочетание массовых, групповых и индивидуальных форм взаимодействия в рамках сетевой модели, в зависимости от выявленных дефицитов и трудностей, определяющих направленность и содержание проектируемых форм и методов наставничества.

## **5. Основные направления и формы реализации**

- *Психологическое сопровождение*, обеспечивающее вхождение молодого специалиста в профессию, внутреннее принятие своей профессиональной деятельности.

Реализация данного направления актуализирует необходимость реализации мероприятий психолого-педагогической направленности, с привлечением школьного педагога-психолога, методического объединения педагогов-психологов муниципального уровня, психологов муниципальных служб психолого-педагогической помощи населению.

- *Методическое сопровождение*, определяющее обогащение опыта преподавания определенного учебного предмета, овладение формами, методами и средствами реализации задач обучения и воспитания с учетом сложившейся образовательной практики, специфики образовательной организации и контингента обучающихся.

Реализация данного направления определяет необходимость привлечения к реализации мероприятий методической направленности методических объединений учителей-предметников различных профилей, клубных формирований лидеров образования и учителей-победителей различных профессиональных конкурсов, методических служб муниципальных органов управления образованием, научных организаций и учреждений профессионального образования,

- *Правовое сопровождение* деятельности молодого специалиста, обеспечивающего знание и готовность к применению правовых оснований профессиональной деятельности и решения актуальных вопросов жизнеустройства.

Реализация данного направления обуславливает необходимость привлечения к системе наставничества юристов и юридических служб образовательных организаций, органов управления образованием, стимулирование правового просвещения и самообразования специалиста.

- *Социально-культурное сопровождение* деятельности молодого специалиста, определяющее принятие ценностей и смысла педагогической профессии, признание ее социальной значимости; стимулирование саморазвития, самовоспитания и самообразования молодого специалиста, обеспечивающего возможность преодоления дефицита личностных качеств и характеристик молодого специалиста.

Реализация данного направления актуализирует потребность привлечения успешных педагогов в рамках мероприятий культурно-просветительской направленности, осуществляемых совместно образовательными организациями, учреждениями культуры, органами управления образованием и структурами органов власти муниципальных образований и региона, бизнес-структурами и научными центрами.

Обозначенные направления реализации сетевой модели наставничества в Московской области определяют возможность обобщения сложившихся практик наставничества, их систематизацию и представление (Приложение 2).

## 6. Планируемые результаты и методы оценивания

Оценка результативности реализации сетевой модели наставничества в Московской области включает в себя совокупность количественных и качественных показателей по каждому из направлений:

Направление	Показатели результативности		Методы оценивания
	количественные	качественные	
Психологическое сопровождение	улучшение психоэмоционального комфорта молодого специалиста; снижение количества эмоционально-негативных затяжных реакций на возникающие трудности профессиональной деятельности	эмоциональная устойчивость специалиста, психологический комфорт в коллективе педагогов и обучающихся, сформированность у молодого специалиста механизмов психологической самозащиты.	диагностика психологического комфорта личности, диагностика психологического климата в коллективе, анализ результатов деятельности психологических служб образовательных организаций.
Методическое сопровождение	снижение/отсутствие замечаний к методике обучения; увеличение числа конкурсов и мероприятий методической направленности, в которые включен и/или реализует молодой специалист; рост числа успешно реализованных образовательных проектов	повышение методической компетентности, готовность к овладению новыми формами, методами и средствами реализации задач обучения и воспитания с учетом специфики деятельности образовательной организации и контингента обучающихся	анализ портфолио педагога, самоанализ, анкетирование
Правовое сопровождение	снижение числа случаев правовой незащищенности молодого специалиста, ситуаций, требующих вмешательства юристов и/или юридических служб	правовая компетентность молодого специалиста	беседа, анкетирование

Социально-культурное сопровождение	увеличение числа мероприятий социально-культурной направленности, в которые включен молодой специалист; рост числа успешно реализованных творческих и социально-культурных проектов	готовность к саморазвитию, самовоспитанию и самообразованию, признание социальной значимости и ценности педагогической профессии	рефлексивное эссе, анализ портфолио педагога
------------------------------------	---	--	--

Обобщенным отсроченным результатом реализации сетевой модели наставничества в Московской области выступает общее улучшение кадровой ситуации в системе образования, отражающее: рост числа молодых специалистов в характеристике возрастного состава кадров; удовлетворенность молодых специалистов профессиональной деятельностью; включенность молодых специалистов в мероприятия различной направленности; осознание собственных дефицитов и готовность к их ликвидации.

## Приложение 1. Характеристика успешных практик наставничества

	Наименование практик	Вид мероприятия	Формат мероприятия	Уровень участия	Кол-во участников	Сроки проведения	Ожидаемый результат
1.	Реализация проекта «Скорая педагогическая помощь»	Взаимодействие между опытными педагогами и молодыми педагогами (закрепление за группой молодых педагогов педагога-наставника).	Организация методических мероприятий (консультирование молодых педагогов, в т.ч. в форме онлайн, взаимопосещение уроков и др.)	Опытные педагоги-наставники, молодые учителя, студенты.	от 2	Учебный год	1.Передача наставниками опыта молодым педагогам. 2.Конструктивная обратная связь, получение молодыми педагогами советов, как достичь успеха. 3.Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию.
2.	Создание ассоциации наставников (региональная)	1.Организация работы Школы Молодого педагога	<u>1.Очно:</u> круглые столы, фестивали, методические лекции. <u>Дистанционно:</u> видеолекции, онлайн – конференции, конкурсы.	Наставники, молодые учителя, студенты	Без ограничений	Учебный год	Профессиональное развитие молодых педагогов. Более быстрое понимание ими своих новых функций, роли педагога, ценности и традиций образования.
3.	Организация Флэш-наставничества	Сессия флэш-наставничества.	Наставник дает <u>при очной встрече</u> (или <u>онлайн – общении</u> ) подопечному (или группе) рекомендации	Наставники, молодые педагоги, студенты	2 и более	Одноразовая встреча (от нескольких минут до нескольких часов) и	Если наставник и подопечный увидели перспективу сотрудничества, они могут приступить к реализации программы наставничества. Наставник помогает

			по построению педагогической карьеры. Отвечает на интересующие молодых специалистов вопросы.			молодому педагогу предоставляется возможность перехода к другому наставнику.	подопечному отслеживать прогресс в достижении конкретных педагогических умений.
4.	Реализация виртуальной программы наставничества	Видео-конференции, платформа для дистанционного обучения.	Онлайн-общение	Когда наставник и его подопечный (подопечные) не имеют возможности встречаться очно	2 и более участников	По установленному графику.	1.Виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития молодого педагога, может помочь построению его карьеры, позволит использовать больше учебных ресурсов для освоения знаний и получения новых навыков. 2.Благодаря возможностям социальных сетей, молодой специалист может попасть на онлайн - занятия в разные ВУЗы, а также к разным известным лекторам, независимо от их места нахождения и имеет возможность постоянно общаться с другими молодыми педагогами.
5.	Внедрение модели наставничества	Взаимодействие опытного специалиста и начинающего учителя	Личные взаимоотношения	Наставник и подопечный	1+1	От 3-х месяцев до 1-го года.	Помогает молодому специалисту раскрыть свои способности, а наставнику

	а «Один на один»						поддержать его лидерские качества
6.	Внедрение модели ситуационного наставничества	Наставник предоставляет подопечному необходимую помощь всякий раз, когда подопечный нуждается в рекомендациях и указаниях	<u>Дистанционный (онлайн) формат</u>	Опытный педагог и начинающий учитель	1+1	При обращении подопечного	Данная модель эффективна в плане привлечения и закрепления молодых специалистов.
7.	Реализация модели командного наставничества	Решение задач подготовки будущих лидеров, отработка существенных практических аспектов управленческой деятельности.	Личное общение наставников - руководителей с преемником руководителя (или группой)	Наставники и преемник (преемники).	2 наставника и один или группа подопечных		1. Помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей, содействует транслированию им ценностей, видения и миссии организации на всех ее уровнях, помогает им понять и внести необходимые изменения в индивидуальный стиль работы и поведения. 2. У преемников развиваются соответствующие навыки и компетенции, что помогает формированию у них самостоятельности, ответственности, и целеустремленности.
8.	Сетевой клуб молодых специалистов	Обсуждение методических трудностей, реализация	Очные и онлайн-встречи молодых специалистов между собой с	Молодые специалист, наставники и	Все молодые специалисты	В течение всего периода	1. Формирование коммуникативных и

		культурно-досуговых и иных мероприятий для сплочения, обмена опытом между специалистами.	приглашением наставников их образовательных организаций, а также приглашение социальных партнеров	социальные партнеры (по запросу)	, работающие в одном муниципальном образовании	нахождения специалиста в статусе «молодой» (3 года)	деловых связей между молодыми специалистами. 2. Реализация личностного потенциала молодого специалиста. 3. Формирование эмоционально комфортных условий профессиональной деятельности.
.9	Лаборатория педагогических открытий	Обсуждение, апробация новых приемов, методов, средств реализации задач обучения и воспитания.	Очные и онлайн-встречи успешных педагогов, победителей профессиональных конкурсов с молодыми специалистами	Наставляемые, педагоги-профессионалы, победители различных конкурсов	10-12 чел. молодых специалистов, наставники – руководители методического объединения	1 раз в квартал	1. Обогащение опыта молодых специалистов. 2. Повышение методической компетентности. 3. Формирование научно-исследовательского компонента профессиональной компетентности.
10.	Правовой практикум	Консультирование молодых специалистов по значимым вопросам жизнеустройства и устройства на работу, получению социальных гарантий и льгот	Очные встречи юристов управлений образования муниципальных территорий	Наставляемые, юристы, юридические службы	10-12 чел.	1 раз (при трудоустройстве начало учебного года), далее – по запросу	1. Расширение представлений о правовых нормах профессиональной деятельности педагога, его устройства, получения социальных гарантий и выплат.
11.	Коворкинг-парк	Обсуждение запроса на подготовку специалистов со стороны работодателей, представителей бизнес-структур, структур	Очные встречи, круглые столы и иные формы интерактивного взаимодействия	Представители бизнес-структур, сегментов рынка труда региона,	До 25-30 человек	1 раз в полугодие	1. Формирование инновационной направленности личности молодого специалиста. 2. Расширение практики взаимодействия с

		регионального рынка труда; создание инновационных проектов по консолидации ресурсов бизнеса, науки и образовательных организаций в решении актуальных проблем территории.		научных организаций, учреждений профессионального образования и повышения квалификации, профессиональных сообществ, органов власти			различными структурами и органами власти. 3. Оценка молодым специалистом собственных возможностей, его конкурентных преимуществ на региональном рынке труда.
12.	Муниципальная методическая площадка для молодого специалиста	Презентация лучших уроков молодых специалистов, методическая помощь молодым специалистам, обмен опытом	Очное и заочное взаимодействие	Методическая служба управления образованием муниципалитета	Все молодые специалисты муниципального образования	1 раз в квартал – обзор новинок в виде брошюры, видеопрезентации, публикации в методических изданиях	1. Повышение методической компетентности молодых специалистов.
13.	Виртуальное педагогическое кафе	Обсуждение профессиональных и личных достижений, взаимодействие	Онлайн-взаимодействие, рефлексивная беседа, взаимоподдержка и взаимопомощь.	Руководитель методической службы управления	Все молодые специалисты муниципального образования	1 раз в четверт/три мestr	1. Формирование коммуникативных и деловых связей между молодыми специалистами.

		специалистов по различным вопросам		образование м			2. Реализация личностного потенциала молодого специалиста. Формирование эмоционально комфортных условий профессиональной деятельности.
14.	Ассамблея наставников	Встречи наставников муниципальных образований, чествование лучших наставников по итогам результатов деятельности их наставляемых	Очные встречи	наставники образовательных организаций муниципальных образований	До 45-50 чел.	Заседание 1 раз в квартал	1. Повышение мотивации к реализации миссии наставничества. 2. Формирование и закрепление ценности деятельности педагогов-наставников.
15.							3.

## Приложение 2. Направления и формы реализации сетевой модели наставничества

	Направление	Наставники	Успешные практики наставничества	Форма реализации	
				Индивидуальная	Групповая
1.	<i>Психологическое сопровождение,</i> как обеспечение вхождения молодого специалиста в профессию, внутреннее принятие своей профессиональной деятельности, условие легкой степени адаптации к условиям труда	Школьный педагог-психолог, методическое объединение педагогов-психологов муниципального уровня, психологи муниципальных служб психолого-педагогической помощи населению.	Проект «Скорая педагогическая помощь»	Консультирование (в т.ч. онлайн), Самообразование через контент видео-тренингов личностного роста.	Тематические тренинги, командообразование.
	<i>Методическое сопровождение,</i> как обогащение опыта преподавания определенного учебного предмета, овладение формами, методами и средствами реализации задач обучения и воспитания с учетом сложившейся образовательной практики, специфики образовательной организации и контингента обучающихся.	Методические объединения учителей-предметников различных профилей, специалисты и руководители клубных формирований лидеров образования, учителя-победители профессиональных конкурсов, методические службы муниципальных органов управления образованием, научные организации и учреждения профессионального образования.	Ассоциация наставников(региональная)  Флэш-наставничество  Виртуальная программа наставничества  Модель наставничества «Один на один»  Модель ситуационного наставничества  Модель командного наставничества	Самообразование, дневник профессионального и личностного роста, индивидуальная траектория наставничества.	Методические интенсивны.
	<i>Правовое сопровождение,</i> как обеспечение знаний и готовности к применению	Юристы и юридические службы образовательных		Консультирование.	Школа правовой грамотности. Решение кейсов.

<p>правовых оснований профессиональной деятельности и решения актуальных вопросов жизнеустройства. стимулирование правового просвещения и самообразования специалиста.</p>	<p>организаций, органов управления образованием,</p>	<p>Сетевой клуб молодых специалистов Лаборатория педагогических открытий Правовой практикум</p>		
<p><i>Социально-культурное сопровождение</i>, как принятие ценностей и смысла педагогической профессии, признание ее социальной значимости; стимулирование саморазвития, самовоспитания и самообразования молодого специалиста, обеспечивающего возможность преодоления дефицита личностных качеств и характеристик молодого специалиста.</p>	<p>Успешных педагогов в рамках мероприятий культурно-просветительской направленности, осуществляемых совместно образовательными организациями, учреждениями культуры, органами управления образованием и структурами органов власти муниципальных образований и региона, бизнес-структурами и научными центрами.</p>	<p>Коворкинг-парк Муниципальная методическая площадка для молодого специалиста Виртуальное педагогическое кафе Ассамблея наставников</p>	<p>Проектная деятельность.</p>	<p>Бизнес-тренинги, бизнес-проекты, хобби-марафоны, вернисажи творческих идей</p>

Формы наставничества реализуется согласно плану самообразования педагога, индивидуальной траектории наставничества, как комплекса оптимальных для педагога мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации наставничества по основным направлениям - психологическое, методическое, правовое и социально-культурное.

**Приложение 3. Программа сопровождения внедрения модели наставничества в образовательных организациях Московской области**

**ПРОГРАММА**

**сопровождения внедрения региональной модели наставничества в образовательных организациях Московской области на 2021-2024 г.г.**

## Пояснительная записка

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Наставничество в образовании - важнейшее условие в профессиональном становлении молодого педагога, в повышении педагогического мастерства, но значимо оно и для обучающихся. Реализация Программы наставничества поможет повлиять на решение их проблем:

- повысить мотивацию обучающихся к учебе и саморазвитию;
- преодолеть конфликтность и неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное развитие обучающихся;
- повысить уровень общей культуры подрастающего поколения, преодолеть неразвитость метакомпетенций, отсутствие и неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации;
- повысить информированность обучающихся о карьерных и образовательных возможностях, сформировать осознанный выбор пути будущего профессионального развития.

Региональная программа наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам профессионального образования, регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в Московской области.

Термин «наставничество» произошел от английского слова «mentor». Так звали героя древнегреческой мифологии, который для всех был мудрым советчиком и пользовался всеобщим доверием. Основные задачи наставничества в начале XX века пытался обозначить К.Д. Ушинский. Он писал, что теоретические знания и практический опыт должны дополнять друг друга, разумеется, не замещая. В середине XX века понятие «наставничество» приобрело свое современное значение и стало рассматриваться как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи.

В восьмидесятые годы прошлого века возникла новая волна интереса к наставничеству тогда наставниками опять стали называть людей авторитетных, с профессиональной подготовкой высокого уровня, богатым жизненным опытом, щедро передающих его своим молодым коллегам.

При анкетировании молодых специалистов выявлено, что большинство начинающих учителей, сталкивающихся в профессиональной деятельности с практическими трудностями, хотят иметь наставника из преподавателей-профессионалов. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу учителя-мастера по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. При осуществлении наставничества акцент ставится на формирование у наставляемого практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности. В ходе передачи педагогического опыта начинающий учитель практически осваивает персональные приемы, которыми владеет наставник. «Программа сопровождения внедрения модели наставничества» призвана помочь раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории, а также помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

### **I. Нормативно-правовая база внедрения целевой модели наставничества.**

Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации, разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения и последующего развития механизмов наставничества в образовательных организациях Московской области:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации
4. Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 (ред. от 19.07.2018г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
5. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.
6. Распоряжение Министерства образования РФ 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».
7. Письмо Министерства образования России от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении Программы наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (Программы) 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»).
8. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 г. №2403.
9. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015г. №996-р
10. Федеральный закон от 19.05.1995 г. №82-ФЗ «Об общественных объединениях».
11. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. №1135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»

Нормативные правовые акты институционального уровня:

- Устав образовательной организации.
- Программа развития образовательной организации.
- Отчет о результатах самообследования деятельности образовательной организации.

– «Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества, Программа целевой модели наставничества и Положение о целевой модели наставничества (на основании Распоряжения Министерства просвещения РФ 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»).

## **II. Цели, задачи и ожидаемые результаты внедрения модели наставничества в образовательных организациях Московской области.**

Целью внедрения модели наставничества является оказание помощи образовательным организациям в максимально полном раскрытии потенциала личности наставляемого, что необходимо для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях и создания условий для формирования эффективной системы

поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Московской области.

Среди задач по реализации внедрения целевой модели наставничества можно отметить:

- улучшение показателей образовательных организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, изменчивость, сложность и информационная насыщенность;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов и увеличение закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации;
- разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели;
- разработка и реализация институциональных программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в образовательной организации;
- формирование баз данных Программы наставничества и лучших практик.
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения региональной модели наставничества

1. Измеримое улучшение личных показателей, наставляемых (обучающихся) в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектив, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, прекращение оттока педагогических кадров из образовательных организаций.

### **III. Понятийный аппарат.**

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**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.

**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».

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

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

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

**Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает наставляемому определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

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

**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.

**Буллинг** - проявление агрессии, в т.ч. физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся или (и) учителей. Одним из современных разновидностей буллинга является кибербуллинг (травля в социальных сетях).

**Школьное сообщество** – сотрудники образовательной организации, обучающиеся, их родители 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 (например, от выпускников, желающих поддержать развитие школы). Эти средства 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.

#### IV. Механизмы реализации Программы в образовательных организациях.

№	Мероприятие	Ответственный
1	Изучение Распоряжение Министерства образования РФ 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	Руководитель ОО

	применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»	
2	Создание наставнического центра ОО по организационному, методическому, аналитическому сопровождению и мониторингу реализации Программы наставничества в ОО	Педсовет, собрание родителей и ученическая конференция
3	Разработка нормативно-правовой базы по реализации Программы наставничества в образовательных организациях Московской области.	Заместители директора по УВР и УМР
4	Разработка и реализация Программы наставничества и мероприятий «Дорожной карты» по внедрению модели Программы наставничества.	НМ совет ОО
5	Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в Программе. Назначение наставников и привлечение наставляемых.	Заместители директора по УВР, по УМР, классные руководители, психолог
6	Выбор форм и ролевых моделей наставничества ОО	Координационный совет ОО по наставничеству
7	Назначение куратора Программы	Директор ОО
8	Реализация кадровой политики, в т.ч. привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников	Администрация ОО и Куратор
9	Проведение мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.	Заместители директора по УВР, по УМР
10	Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Программы наставничества, в формате непрерывного образования.	Администрация ОО

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится по двум контурам, обеспечивающим внутреннюю и внешнюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой, которую представляют средства массовой информации, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций педагогов, психологов, представители органов власти и другие субъекты и организации, заинтересованные в успешной реализации программы наставничества:

- информационное освещение (привлечение участников программы, информирование о ходе программы, отчет о результатах и тиражирование успехов);

- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях ( форумы, встречи выпускников, конференции, фестивали);

- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведение отбора и обучение наставников, оценки результатов наставничества (взаимодействие с ассоциациями педагогов и психологов, сотрудниками социальных проектов, с представителями некоммерческих организаций).

Работа с внутренней средой, которую представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты

-взаимодействие с администрацией и педагогическим коллективом по выбору куратора программы наставничества, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнение базы наставников;

-взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

-взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для оценки ее результатов и эффективности, представления результатов на итоговом мероприятии, тиражирования успешных практик.

#### **V. Этапы реализации Программы образовательной организации.**

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организаций участников,
- куратор программы внутри образовательной организации,
- активные представители педагогического сообщества, педагоги-психологи,
- педагоги-организаторы,
- наставники – участники программы.

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

- Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- Формирование базы наставляемых.
- Формирование базы наставников.
- Отбор и обучение наставников.
- Формирование наставнических пар или групп.
- Организация работы наставнических пар или групп.
- Завершение наставничества.

Этап	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.Информирование педагогического коллектива на педагогическом совете 2.Информирование ученического коллектива (проведение ученической конференции). 3.Информирование родительской общественности (проведение собрания, индивидуальных встреч и консультаций). 4.Сбор предварительных запросов от	Сентябрь 2021 г.	Заместители директора по УВР  Заместитель директора по ВР	Протокол педсовета. Анализ сегодняшней ситуации (х-ка контингента). Приказ об утверждении плана реализации целевой модели. Формирование пакета установочных документов. Разработка Программы наставничества.

	<p>потенциальных наставляемых.</p> <p>5.Выбор форм наставничества</p>			
Формирование базы наставляемых	<p>1.Выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества (анкетирование, собеседования). Листы опроса.</p>	Сентябрь	Заместители директора по УВР, педагоги-психологи, классные руководители	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников.	<p>1.Из числа педагогов-выявить заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. Из числа обучающихся выявить мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах. Из числа родительской общественности – представителей с гражданской позицией.</p> <p>2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: -выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы. -сотрудников организаций-партнеров.</p>	Сентябрь	Заместители директора по УВР,	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя: -базу выпускников, - базу наставников от предприятий /организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, базу для формы «ученик/студент-студент»
Отбор и обучение наставников	<p>1.Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	Сентябрь-октябрь	Куратор Внедрения Программы наставничества	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.

				2.Собеседование. 3.Приказ о назначении наставников. 4.Обучение наставников.
Формирование тандемов / групп	1.Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых. (личные встречи, обсуждения вопросов) 2, Фиксация сложившихся тандемов /групп в специальной базе куратора	С октября	Куратор Внедрения Программы наставничества	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей /законных представителей. Приказ о закреплении тандемов /наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого
Запуск программы наставничества	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу- планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Октябрь	Куратор, заместители директора по УВР	Мониторинг: -обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); -сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение программы	1.Подведение итогов работы каждого тандема / группы. 2.Оповещение участников тандема об	2022 г.	Куратор Внедрения Программы наставничества	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.

	<p>окончании наставничества.</p> <p>3.Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии.</p> <p>4.Популяризация эффективных практик.</p>			<p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество образовательной организации.</p>
--	--	--	--	---

## **VI.Примерные формы наставничества.**

5.1.Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества, две основные роли: наставляемый и наставник. В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В формах «ученик – ученик» («студент – студент») и «учитель – учитель» возрастной параметр не задается.

5.2. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (в рамках данной модели родитель не может быть наставником для своего ребенка), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

5.3.Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условия свободного вхождения в выбранную программу.

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

При выборе форм наставничества образовательная организация может выбирать из предложенных в методических рекомендациях Министерства просвещения России, либо вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития образовательной организации.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

- «ученик-ученик»
- «учитель – учитель»
- «студент – ученик»
- «работодатель – ученик»
- «работодатель-студент»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

### 5.1. Форма наставничества «ученик – ученик».

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой степени образования и

обладает организаторскими способностями и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее строгой субординации (вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент»).

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, в 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.

Результатами правильной организации работы наставников

(формы «ученик – ученик») должны стать:



Варианты ролевых моделей внутри формы «ученик-ученик» («студент – студент») могут различаться в зависимости от потребителей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих лидерских навыков;

- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;

- взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к олимпиадам и конкурсам;

- в профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства;

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

5.2. Форма наставничества «учитель-учитель» Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3-х лет) или нового сотрудника (при смене работы) с опытом и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим начинающему учителю разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта;

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

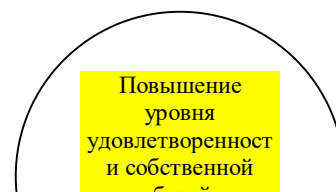
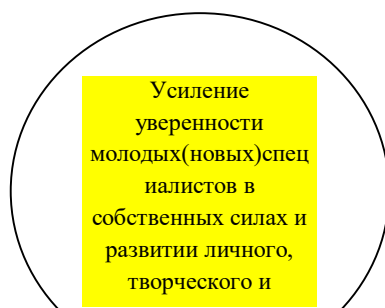
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорить процесс профессионального становления педагога;

- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатами правильной организации работы наставников

(формы «учитель-учитель») должны стать:





Варианты ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Форма наставничества «учитель-учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы,

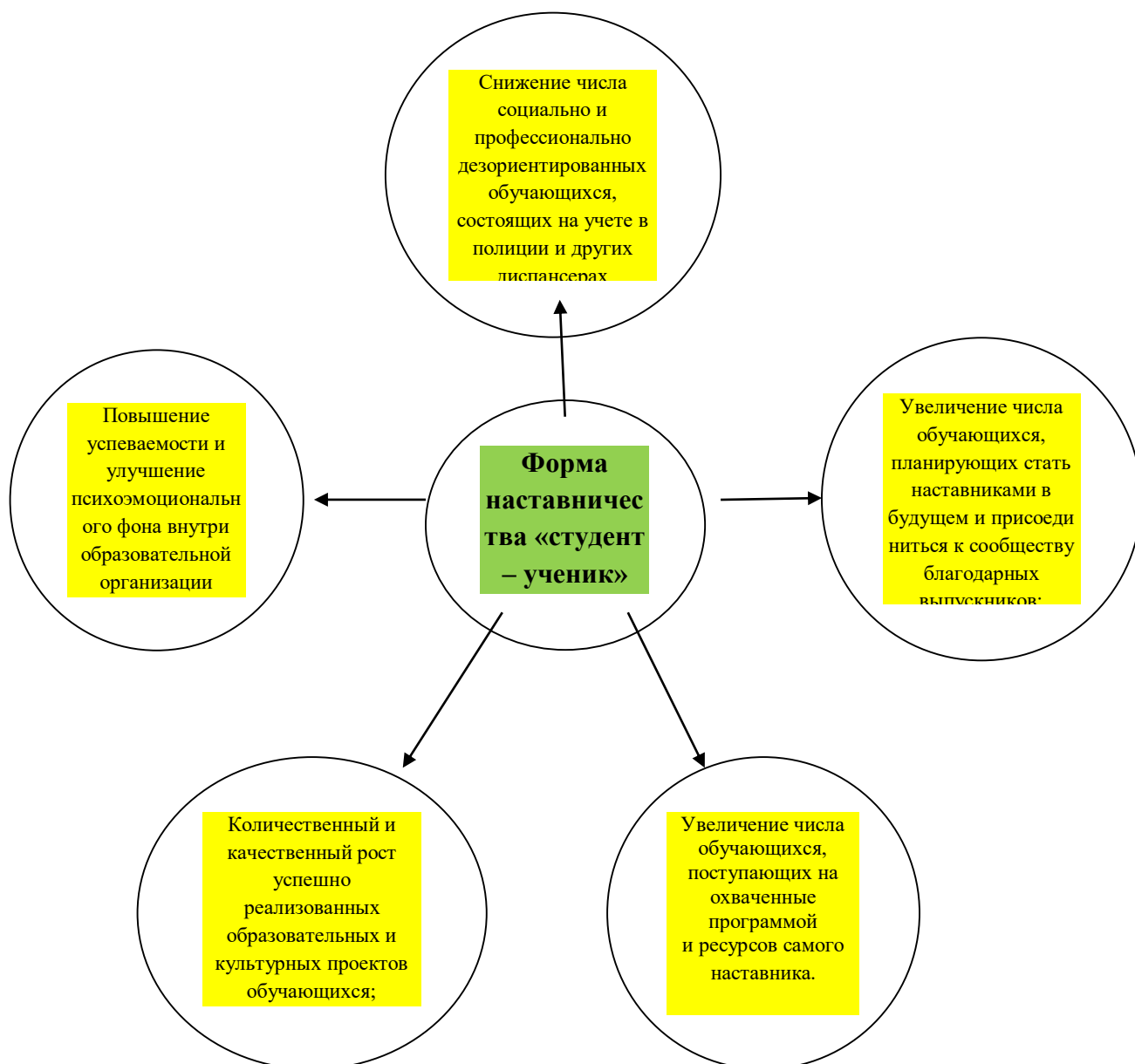
творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

### 5.3. Форма наставничества «студент – ученик»

Форма 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.

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

Результатами правильной организации работы по наставничеству (формы «студент – ученик») должны стать:



Варианты ролевых моделей внутри формы «студент - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации быть:

-взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

-взаимодействие «лидер – равнодушный, психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

-взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;

-взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

-взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при котором наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Взаимодействия наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочных занятий:

-в общеобразовательных организациях это: проектная деятельность, экскурсии в место обучения наставника, мероприятия школьного сообщества, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории);

-в профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта;

-в организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, создание клубов по интересам с лидером – наставником, присутствие на занятиях наставника (определение образовательной траектории).

#### 5. 4. Форма наставничества «работодатель-ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся. Среди основных задач деятельности наставника-профессионала в отношении ученика:

-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.

Результатами правильной организации работы наставников (формы «работодатель – ученик») должны стать:



Повышение уровня мотивации и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи, образовательных инициатив, роста числа образовательных проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

#### Оцениваемые результаты взаимодействия наставника с наставляемым:

##### Варианты ролевых моделей внутри формы «работодатель - ученик»:

- взаимодействие «активный профессионал - равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских, навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;

- взаимодействие «коллега – молодой коллега» - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

-взаимодействие «работодатель - будущий сотрудник» - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной и внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщество.

#### 5.5.Форма наставничества «работодатель – студент»

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Особенно значима данная форма наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности. С этой целью в системе дополнительного и среднего профессионального образования создаются специальные кружки, а производственными компаниями предоставляются наставники для организации специального наставничества.

Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально - этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

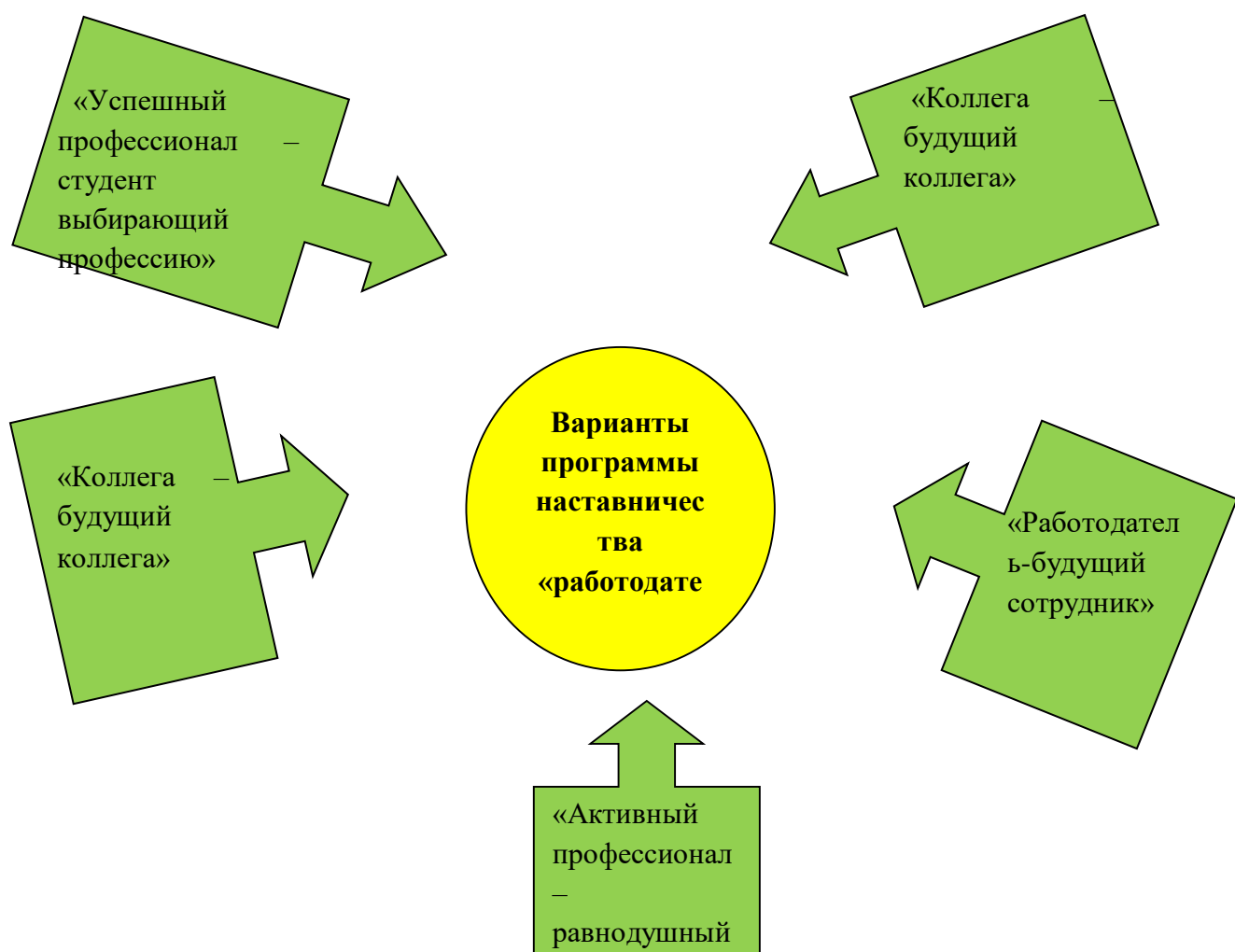
Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивации и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность. Наставничество позволит существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки и практику работы.

#### Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- 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;  
-численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

Варианты программы «работодатель – студент» (различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого):



- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель»  
-осуществление наставником мотивационной, ценностной и профессиональной поддержки с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых наставляемому для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории);

-взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»  
- краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;

-взаимодействие « коллега – будущий коллега» - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

-взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

5.6. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник-наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

5.7. Организационная работа в рамках всех пяти форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения эксперта для проведения первичного обучения наставников.

## **VIII. Структура управления процессом реализации Программы**

В структуру управления процессом реализации Программы наставничества входят:

1. Министерство образования Московской области.
2. Центр наставнической деятельности.
3. Наставнические центры в территориях Московской области.
4. Центр наставничества в образовательной организации.

Министерство образования Московской области при реализации Программы в городских округах Московской области:

- осуществляет координацию внедрения Программы наставничества;
- координирует работу Регионального наставнического центра;
- обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;

- реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, для обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малообеспеченных семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей);

- организует областные конкурсы и соревнования;
- осуществляет персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества, реализуемых в Московской области и предоставляет эти данные в Министерство просвещения Российской Федерации.

Центр наставнической деятельности:

- осуществляет организационное, методическое, экспертно-консультационное, аналитическое сопровождение и мониторинг программ наставничества в образовательных организациях на территории Московской области, в том числе содействует распространению опыта и внедрению лучших наставнических практик различных форм и

ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов образовательных организаций Московской области, а также лучших практик регионов Российской Федерации;

-содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью,

-проводит мониторинг данных персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества, предоставляемых территориями Московской области и осуществляет предоставление этих форм в Министерство образования Московской области, которое, в свою очередь, предоставляет данные в Министерство просвещения Российской Федерации.

Наставнические центры в территориях Московской области осуществляют научно-методическое сопровождение Программы:

-разрабатывают нормативно-правовые документы для реализации программы (образцы типовых документов);

-проводят обучение кураторов наставнической работы образовательных организаций по механизмам внедрения Программы;

-проводят мониторинг данных персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества, предоставляемых образовательными организациями городского округа и осуществляют предоставление этих данных в Региональный центр наставничества, который направляет эти данные в Министерство образования Московской области, которое, в свою очередь, предоставляет данные в Министерство просвещения Российской Федерации.

Функции образовательных организаций, осуществляющих реализацию Программы наставничества:

-разработка и реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения Программы;

-реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение, контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

-назначение куратора внедрения Программы наставничества в образовательной организации;

-инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

-осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества и предоставление этих форм в Координационный центр наставничества городского округа;

-проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в образовательных организациях;

-обеспечение формирования баз данных программ и лучших практик организации наставничества;

-обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Программы наставничества, в формате непрерывного образования.

### **VIII. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности

наставника своей деятельностью. Мониторинг проводится на основе методических рекомендаций проектного офиса Министерства просвещения Российской Федерации (Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02).

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;  
2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- уровень мотивационно – личностного и профессионального роста участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

#### **IX. Комплект примерных нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в образовательных организация Московской области.**

Для внедрения Целевой модели наставничества в деятельности образовательной организации необходимо разработать и утвердить распорядительный акт образовательной организации о внедрении модели наставничества, включающий:

- основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- локальный акт о назначении ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;
- локальный акт о назначении ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;
- положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, прав и обязанности участников, а также функции субъектов программ наставничества (*приложение №1*, которое может включать:
  - описание форм программ наставничества;
  - права, обязанности и задачи наставников, наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
  - требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
  - процедуры отбора и обучения наставников;

- процесс формирования пар и групп наставников;
- процесс закрепления формирования пар и групп их наставника и наставляемого (наставляемых);
- формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программ наставничества;
- формы и условия поощрения наставника;
- критерии эффективности работы наставника;
- условия публикации результатов реализации программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций партнеров;
- форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законным представителем наставляемого, в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если наставляемый несовершеннолетний.
- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества - *(приложение №2)*

**Примерное Положение  
о внедрении целевой модели наставничества в образовательных  
организациях Московской области.**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе, с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися от 23.01.2020 № МР-42-02.

Правовой основой института наставничества в Московской области являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства Просвещения Российской Федерации, Министерства образования Московской области, регламентирующего вопросы наставничества в образовательных организациях Московской области. образовательных организациях Московской области.

1.2. Целевая модель наставничества Московской области (далее – Целевая модель наставничества) разработана для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между участниками Целевой модели наставничества.

Целью разработки Целевой модели является регулирование отношений, связанных с функционированием и развитием программ наставничества в образовательных организациях Московской области.

**II. Цели и задачи Целевой модели наставничества.**

2.1. Целью внедрения Целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги).

2.2. Основными задачами Целевой модели наставничества в образовательной организации являются:

- разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в образовательной организации;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

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

### **III. Термины и определения.**

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

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

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**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, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

**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.

### **IV. Организационные основы наставничества.**

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем образовательной организации, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами образовательной организации, располагающими информацией о потребностях педагогов и детей – участников программы.

### **V. Права и обязанности наставляемых.**

Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие незаурядные способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни образовательной организации.

Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости педагоги;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, компетенциями и т.д.

Наставляемый имеет следующие обязанности:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава своей образовательной организации, определяющих права и обязанности участников образовательных отношений;
- разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- выполнять этапы реализации программы наставничества.

Наставляемый имеет следующие права:

- вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- рассчитывать на оказание психологического сопровождения;
- участвовать в институциональных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

## **VI. Права и обязанности наставников.**

Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей образовательной организации;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют необходимость передать свой опыт,
- ветераны педагогического труда.

Наставник имеет следующие права:

- вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, связанной с наставничеством;
- получать психологическое сопровождение;
- участвовать в институциональных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Наставник имеет следующие обязанности:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности своей образовательной организации;
- разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;

- ориентироваться на близкие достижимые для наставляемого цели;
- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия;
- стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального мнения и позиций по разным вопросам;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение как в образовательной организации, так и в общественных местах, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги реализации наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом руководителя образовательной организации. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

## **VII. Реализация целевой модели наставничества.**

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей образовательной организации в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель-ученик», «Учитель-учитель».

Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик», «Учитель-ученик», «Учитель-учитель» происходит на ученическом педагогическом и родительском совете.

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставника и наставляемого:

- 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;
- проведение заключительной встречи наставника и наставляемого;
- реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года;
- количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи планирования.

## **VIII. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и /или отдельных ее элементах.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: -оценка качества процесса реализации программы наставничества; -оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы наставничества.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

#### **IX. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

Повышению мотивации и поощрения наставников могут служить следующие мероприятия:

-организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на институциональном уровне;

-выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

-проведение институционального конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;

-создание специальной рубрики «Наши наставники» в социальных сетях и/или средствах массовой информации;

-создание на официальном сайте образовательной организации методической копилки с программами наставничества

-доска почета «Лучшие наставники»;

-награждение грамотами «Лучший наставник»;

-направление благодарственных писем родителям наставников из числа обучающихся;

-предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации.

#### **X. Документы, регламентирующие наставничество.**

К документам, регламентирующим Целевую модель наставничества в образовательной организации, относятся:

-Положение о наставничестве образовательной организации;

-приказ руководителя образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества;

-«Дорожная карта» внедрения системы наставничества;

-приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;

-приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников;

-приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»;

-приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

#### **Примерная «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Московской области**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Срок
------	----------------------	-------------	------

<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<p>1.Изучение нормативной базы и тематических методических материалов</p>	<p>1.1.Изучение Распоряжения Министерства образования РФ 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».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ОО и методических рекомендаций по реализации сетевой модели наставничества в Московской области.</p> <p>1.3. Ознакомление с методическими рекомендациями по реализации сетевой модели наставничества в образовательных организациях Московской области.</p>	<p>Февраль – март 2021 г.</p>
	<p>2.Ознакомление с опытом работы по внедрению модели наставничества.</p>	<p>2.1. Участие в online - вебинарах «Педагог-наставник», проводимых Ресурсным центром педагогического образования Московской области. по внедрению модели наставничества в образовательных организациях Московской области.</p> <p>2.2. Участие в online – мастер-классах по наставничеству (ознакомление с опытом работы по организации наставничества в подмосковной Балашихе, в Республике Татарстан,)</p> <p>2.3.Участие в online-консультациях, проводимых Ресурсным центром педагогического образования Московской области по организации наставничества в образовательных организациях Московской области и регионах РФ.</p> <p>2.4.Обучение куратора</p>	<p>Февраль-апрель 2021 г.</p> <p>Февраль-апрель</p> <p>Сентябрь</p>

	<p>3. Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества о Целевой модели наставничества, поиск потенциальных наставников.</p>	<p>3.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»  3.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.  3.3. Тематические встречи с обучающимися ОО с целью информирования о программе наставничества (классные часы, ученическая конференция).  3.4. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.  3.5. Поиск и утверждение кандидатур наставников.  3.6. Создание рубрики на сайте ОО</p>	<p>Август 2021 г.   Сентябрь 2021 г.    Сентябрь-октябрь</p>
	<p>4. Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в образовательной организации.</p>	<p>4.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОО»  4.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ОО.  4.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОО.  Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели  4.4. Назначение куратора программы наставничества ОО (издание приказа)</p>	<p>Сентябрь 2021 г.  Октябрь-ноябрь 2021 г.</p>
<p>Формирование базы наставляемых.</p>	<p>5. Сбор данных о наставляемых</p>	<p>5.1. Анкетирование обучающихся /педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.  5.2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц : классные руководители, педагог-психолог, социальный педагог, родители.</p>	<p>Сентябрь-октябрь 2021 г.</p>

		<p>Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.</p> <p>5.3. Анализ данных.</p> <p>5.4.Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5.5.Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>5.6.Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОО.</p>	
Формирование базы наставников	6. Составление старт-листа наставников	<p>6.1.Оценка участников – наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>6.2.Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>6.3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.</p>	Сентябрь-октябрь 2021г.
Отбор и обучение наставников	7.Рекрутинг наставников.	<p>7.1.Оценка выявленных наставников по заданным параметрам.</p> <p>7.2.Собеседование с наставниками.</p> <p>7.3. Приказ о назначении наставников</p> <p>7.4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)</p>	Сентябрь-октябрь 2021 г.
Формирование тандемов		<p>8.1.Круглый стол участников программы с представлением наставников.</p> <p>8.2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>8.3.Анализ анкет и формирование тандемов /групп.</p> <p>8.4.Информирование участников о сложившихся тандемах /группах.</p>	Ноябрь-декабрь 2021 г.

		<p>Закрепление тандемов /групп приказом руководителя.</p> <p>8.5.Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>8.6.Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.</p>	
Организация работы тандемов	9.Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>9.1.Проведение первой , организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>9.2. Проведение второй , пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>9.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>9.4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>9.5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>9.6. Регулярная обратная связь от участников программы.</p> <p>9.7.Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>9.8.Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе</p>	С января 2022 г.
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.	<p>10.1.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>10.2.Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>10.3.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p>	

		<p>10.4.Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>10.5.Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций.</p> <p>10.6.Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>10.7. Проведение школьного конкурса.</p> <p>10.8. Оформление итогов и процесса совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.</p> <p>10.9.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров.</p> <p>10.10.Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.</p> <p>10.11.Формирование долгосрочной базы наставников.</p>	
--	--	---	--