

УТВЕРЖДЕНА  
приказом МКУ «ИМЦ»  
от 27.03.2020 № 11

Методология наставничества  
Вяземского муниципального района

Вяземский, 2020 г.

## Содержание

1. Актуальность внедрения муниципальной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам.....	2
2. Используемый понятийный аппарат.....	2-4
3. Управление процессом внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях.....	4
3.1. Примерный комплект документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества.....	4-5
3.2. Организация внедрения Целевой модели наставничества.....	5-7
3.3. Механизм реализации модели наставничества в образовательных организациях.....	8-9
4. Приоритетные формы наставничества.....	9
4.1. Форма наставничества «ученик-ученик».....	10-11
4.2. Форма наставничества «учитель-учитель».....	11-13
4.3. Форма наставничества «учитель-ученик».....	13-16
5. Целевые показатели муниципальной системы наставничества и система мониторинга их достижения.....	16
5.1. Основные целевые показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества.....	16-17
5.2. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.....	17-18
5.3. Способы мониторинга наставнической деятельности.....	18-19
6. Обзор практик наставничества в образовательных организациях.....	19-20
6.1. Практики наставничества в системе общего образования.....	21-22
6.2. Практики наставничества в системе дополнительного образования....	22
7. Дорожная карта.....	23
8. Модель.....	24-26

## **1. Актуальность внедрения муниципальной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам**

Настоящая муниципальная методология (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам в Вяземском районе (далее – Целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка» и «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

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

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

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

## **2. Используемый понятийный аппарат**

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

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

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

Наставничество – неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

Профессиональное самоопределение – процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ его реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненного самоопределения, т.е. вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии.

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

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

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

### **3. Управление процессом внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях**

#### **3.1. Примерный комплект документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества**

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

##### 3.1.1. Правовые акты:

- Конституция Российской Федерации;
- Конвенция о правах ребенка;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145);
- Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период 2024 года» от 07 мая 2018г. № 204;
- национальный проект «Образование», федеральные проекты «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего»;
- Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02 марта 2018 г. № 94;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р);
- федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (утвержден приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2014 г. № 1599);

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

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

- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28 мая 2014 г. № 3241п-П8);

- устав, правила внутреннего распорядка, программа развития образовательной организации.

### **3.2. Организация внедрения Целевой модели наставничества**

#### **3.2.1. На муниципальном уровне**

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

Муниципальным оператором по внедрению программ наставничества могут быть муниципальные методические объединения – для общеобразовательных организаций и муниципальные опорные центры – для образовательных организаций дополнительного образования.

Орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования:

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

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

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

- проводит мониторинг реализации дорожных карт по внедрению Целевой модели;

- формирует реестр лучших практик внедрения различных форм наставничества;

- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик.

### 3.2.2. На уровне образовательных организаций

К функциям образовательных организаций, внедряющих Целевую модель наставничества, относятся:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Образовательная организация проводит координационные совещания, в том числе по вопросам организации сетевых форм межуровневого взаимо-



действия по наставничеству (общеобразовательные организации - профессиональные образовательные организации - образовательные организации дополнительного образования - предприятие) с привлечением заинтересованных сторон по актуальным вопросам внедрения Целевой модели наставничества не менее чем один-два раза в год.

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

### **3.3. Механизм реализации модели наставничества в образовательных организациях**

#### **3.3.1. Подготовительный этап:**

- подбор и закрепление наставников за наставляемым (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);

- назначение наставников приказом руководителя образовательной организации;

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

- формирование и утверждение дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;

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

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

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

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

#### **3.3.3. Проектировочный этап:**

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

- определение ресурсного пространства;

- анализ избыточной образовательной среды;

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

- проектирование индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов, др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист, др.).

#### 3.3.4. Реализационный этап:

- организация куратором наставничества в образовательной организации (координация сотрудничества наставников с подразделениями образовательной организации, психологической службой по оказанию обучающимся возможной помощи в решении возникающих проблем; консультирование наставников по вопросам планирования и организации самоопределения, самовоспитания, саморазвития наставляемых с учетом индивидуального подхода, основанного на знании интересов, быта, наклонностей, состояния здоровья; ведение отчетной документации наставника; корректировка деятельности наставников на основании выявленных по итогам анализа несоответствий);
- сопровождение наставником (тьютором) реализации наставляемым индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории;
- отслеживание динамики развития, мониторинг и внесение коррективов в индивидуальные образовательные программы/маршруты/траектории.

#### 3.3.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения;
- мотивация к дальнейшему развитию деятельности.

#### 3.3.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития.

## 4. Приоритетные формы наставничества

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

Целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам, включает следующие приоритетные формы наставничества:

- «ученик-ученик»;
- «учитель-учитель»;
- «учитель-ученик».

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

#### **4.1. Форма наставничества "ученик - ученик"**

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

*Цель реализации формы наставничества "ученик — ученик"* - разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

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

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

*Участники пары "наставник - наставляемый"*

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

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

- взаимодействие "успевающий - неуспевающий" (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);

- взаимодействие "лидер - пассивный" (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

- взаимодействие "равный - равному" (обмен навыками, например, в случае, если наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным);

- совместная работа над проектом (взаимная поддержка).

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

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

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

*Направления работы наставника:*

- изучение социального паспорта класса при наличии;

- помощь в адаптации и сплочение класса;

- проведение часов наставника;

- внеурочная деятельность;

- учебная деятельность.

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

#### **4.2. Форма наставничества "учитель - учитель"**

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

*Цель реализации формы наставничества "учитель — учитель" - сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных*

работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

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

*Задачи взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы "учитель - учитель":*

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

*Участники пары "наставник - наставляемый"*

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

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

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

*Направления работы наставника*

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

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

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

- контроль реализации плана работы наставляемого;

- сопровождение, индивидуальные консультации;
- оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и пр.);
- психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации.
- *Ожидаемые результаты работы наставнической пары:* высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; повышение удельного веса педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях; развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога; получение профессиональных советов и рекомендации, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации в образовательной организации.

#### **4.3. Форма наставничества «учитель – ученик»**

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

Форма наставничества "учитель - высокомотивированный ученик"

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

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

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- улучшение показателей эффективности образовательной организации.

*Участники пары "наставник - наставляемый"*

Наставник (тьютор):

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

Наставляемый:

- одаренный обучающийся - обучающийся, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности;

- высокомотивированный обучающийся - обучающийся, имеющий высокий уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешным в том или ином виде деятельности.

Критерии наставляемого:

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

*Направления работы наставника:*

- побуждает обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;

- совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;

- организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов, обучающихся;

- организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;

- помогает визуализировать и осознать индивидуальные программы/маршруты/траектории;

- осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений;

- организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

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

Форма наставничества "учитель - ученик с ОВЗ"

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

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

- создание условий для успешного обучения обучающегося;
- создание условий для успешной социализации обучающегося;

- максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося.

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

- когнитивной (познавательной) сферы;
- коммуникативной сферы;
- эмоциональной сферы: психологическая адаптация к процессу обучения в образовательной организации, к внеурочной деятельности, возникновение и сохранение положительного эмоционального настроения по отношению к процессу жизнедеятельности в образовательной организации и взаимодействию с социумом;
- самостоятельности.

*Участники пары "наставник - наставляемый"*

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

Наставляемые - обучающиеся с ОВЗ (инвалидностью).

*Направления работы наставника:*

- обеспечивает сопровождение обучающихся с ОВЗ (инвалидностью) в образовательном пространстве;
- организует конструктивное взаимодействие обучающегося с социокультурной средой;
- организует взаимодействие обучающихся с учителями и другими педагогическими работниками;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями);
- участвует в работе педагогических и методических советов, других формах методической работы;
- контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы.

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

Форма наставничества "учитель - обучающийся группы риска"

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

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

- установление контакта с педагогами образовательной организации, работающими с обучающимся группы риска;
- обучение общеучебным и практическим навыкам обучающегося группы риска, необходимым для адаптации в школе и обществе;



- отслеживание социальных контактов обучающегося в образовательной организации;
- оказание помощи в выборе программ и курсов внеурочной деятельности и дополнительного образования;
- оказание помощи в гражданском, личностном, профессиональном самоопределении обучающегося.

*Участники пары "наставник — наставляемый"*

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

Наставляемый - обучающийся 1 группы риска, слабо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, малоинформированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

*Направления работы наставника:*

- повышение учебной мотивации обучающегося;
- профориентационная работа;
- работа с семьей обучающегося;
- работа с педагогическим коллективом образовательной организации;
- работа со сверстниками, одноклассниками;
- работа с организациями (служба занятости, КДН, учреждения дополнительного образования и др.).<sup>1</sup>

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

## **5. Целевые показатели муниципальной системы наставничества и система мониторинга их достижения**

### **5.1. Основные целевые показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества**

Показатель	Источник	2020	2024
Разработана методология наставничества обучающихся ОО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом с привлечением представителей работодателей к этой деятельности	Федеральный проект "Современная школа" национального проекта "Образование"	1	
Доля обучающихся ОО,	Федеральный проект	10	70

вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, %	"Современная школа" национального проекта "Образование"		
Разработана методология сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся ДОО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися	Федеральный проект "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование"	1	
Доля обучающихся ДОО, вовлеченных в различные формы сопровождения, наставничества и шефства, %	Федеральный проект "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование"	10	70
Доля учителей в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы, %	Федеральный проект "Учитель будущего" национального проекта "Образование"	10	70
Доля детей и подростков от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	Целевая модель наставничества (распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145)	2	10
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)		50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)		50	85

## 5.2. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества

### 5.2.1. Мониторинг на уровне образовательной организации

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

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

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

### 5.2.2. Мониторинг на муниципальном уровне

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

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

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

### **5.3. Способы мониторинга наставнической деятельности**

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

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

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

Мониторинг наставнического сопровождения наставляемых может осуществляться разными способами:

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

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

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

- дневники самонаблюдения наставников;

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

- наличие методического кейса у наставника;

- принадлежность к сообществу наставников (тьюторов).

Критерии оценки работы наставников:

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

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

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

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

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

Результатом успешного мониторинга будет:

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

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

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

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

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

## **6. Обзор практик наставничества в образовательных организациях**

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

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

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

### **6.1. Практики наставничества в системе общего образования**

В системе общего образования накоплен содержательный опыт наставничества в разных формах.

Посредством наставничества осуществляется поддержка профессионального становления молодых педагогов, педагогов, имеющих те или иные профессиональные затруднения или дефициты, педагогов, имеющих потребность в освоении новых позиций и ролей, развитие их профессиональных компетенций.

С целью оказания помощи администрации общеобразовательной организации в выработке унифицированных подходов (сценариев) к организации и использованию механизма наставничества в отношении педагогических работников (в том числе молодых педагогов), организации процесса прохождения наставничества Хабаровским краевым институтом развития образования подготовлен методический инструментарий.

Согласно данному методическому инструментарию организация и внедрение наставничества в форме ""педагог - педагог" предполагает реализацию четырех основных этапов: организация наставничества; назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; прохождение наставничества; завершение наставничества.

На первом этапе принимаются необходимые документы, определяются лица, ответственные за организацию наставничества и руководство им, а также выбираются формы наставничества.

На втором этапе происходит назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (из числа административного персонала, педагогических работников, лиц, уволившихся в связи с достижением пенсионного возраста, лучших педагогов муниципалитета, региона и др.).

На третьем этапе происходит реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются фор-

мы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.

Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, с помощью заполнения формализованных отчетов (анкет). Далее происходит обработка формализованных отчетов (анкет) и поощрение наставников по результатам проведенной работы.

Развитие наставничества в форме "учитель - ученик" осуществляется в рамках комплексного сопровождения детей группы социального риска, детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных и высокомотивированных детей (в том числе в определенных видах деятельности в рамках предпрофессионального самоопределения), в том числе в рамках детских объединений и детско-взрослых сообществ.

## **6.2. Практики наставничества в системе дополнительного образования**

В системе дополнительного образования детей края наиболее характерны модели наставничества: "учитель - ученик", "социальный партнер - ученик", "ученик - ученик" и "работодатель - ученик".

Формы наставничества "учитель - ученик" проявляются в основном в "продюсировании" одаренных и высокомотивированных детей при участии в конкурсах и соревнованиях всероссийского и международного уровней и может быть реализовано через дополнительную общеразвивающую общеобразовательную программу (далее также -/ДООП).

Форма наставничества "ученик - ученик" используется как передача опыта обучающихся старшего возраста (или способных в конкретном виде деятельности) младшим при отработке умений и навыков, а также подготовке к конкурсам и показательным выступлениям.

**КОМПЛЕКС МЕР ("ДОРОЖНАЯ КАРТА")**  
 по реализации муниципальной методологии (целевой модели)  
 наставничества для организаций, осуществляющих образовательную  
 деятельность по общеобразовательным и дополнительным  
 общеобразовательным программам в Вяземском муниципальном районе на  
 период 2020- 2024 гг.

№	Наименование предприятия	Ответственный	Срок
1	2	3	4
1.	Разработаны и утверждены правовые акты, обеспечивающие реализацию Целевой модели наставничества в образовательных организациях края	МОиН ХК, ХКИРО ОМСУ	август - сентябрь 2020 г.
2.	Внесены показатели результатов внедрения Целевой модели наставничества в показатели эффективности деятельности руководителей в образовательных организациях края	ОМСУ	август - сентябрь 2021 г.
3.	Повышение профмастерства наставников, а также стажировки на базе образовательных организаций, входящих в инновационную инфраструктуру образования района	ХКИРО	2021-2024 гг.
4.	Участие в конкурсах, ориентированных на выявление лучших практик наставничества в образовательных организациях, в т.ч. среди руководителей образовательных организаций	ХКИРО, ОМСУ	2020-2024 гг.
5.	Сформирован реестр наставников и наставляемых в образовательных организациях района	ХКИРО, ОМСУ	сентябрь-ноябрь, ежегодно 2021 - 2024 гг.
6.	Сформирован реестр успешных практик (кейсов) в образовательных организациях с целью их трансляции и внедрения в крае районе	ХКИРО, ОМСУ	2021-2024 гг.
7.	Участие в Форуме наставников с целью презентации и поощрения лучших практик наставничества в образовательных организациях края	МОиН хк, ХКИРО, ОМСУ	ежегодно не позднее 25 декабря
8.	Участие в мониторинге достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях края	ХКИРО, ОМСУ	ежегодно не позднее 1 декабря
9.	Трансляция лучших практик наставничества в образовательных организациях	МОиН ХК, ХКИРО, ОМСУ	2021 -2023 гг.

## Ученик – ученик

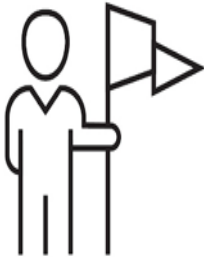
### Ученик-наставляемый



Имеет особые образовательные потребности, проблемы с адаптацией, низкую учебную мотивацию. Не включен в сообщество.



### Ученик-наставник



Из числа активных представителей школьного сообщества  
Проходит тестирование и собеседование для определения возможностей быть наставником



- Анкетирование и сопоставление потенциала и запросов
- Личные встречи
- Назначение куратором

### Формирование пар



### Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации
- определение форматов взаимодействия
- развитие коммуникационных и организаторских навыков



Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность



Представление конкретных результатов взаимодействия (проект/улучшение показателей)



Улучшение образовательных результатов, посещаемости,



Наставник получает одобрение и закрепленный лидерский статус, чувствует свою причастность к школьному сообществу, развивает гибкие навыки, получает знаки отличия.



# Учитель – учитель

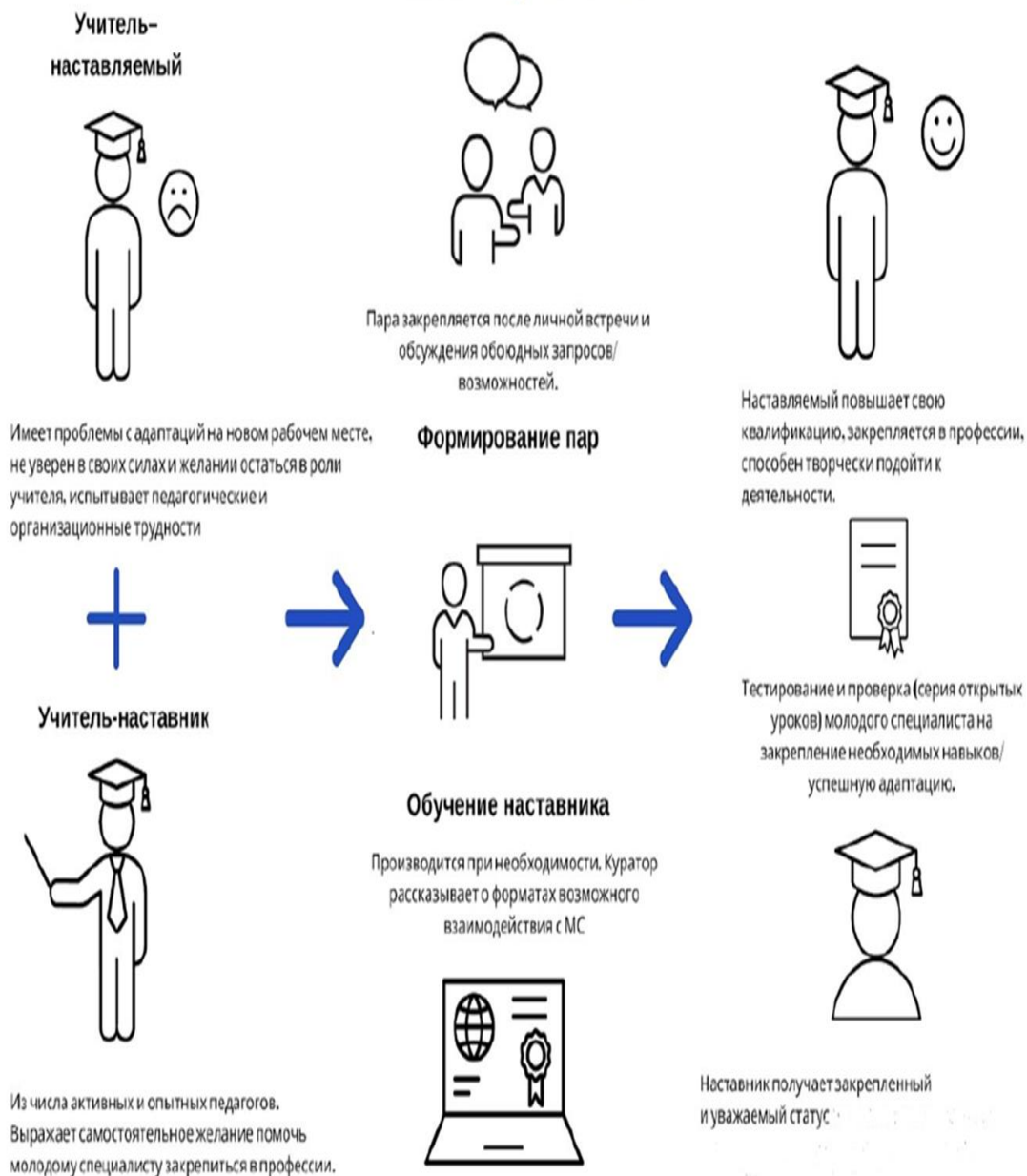


Рисунок 2. Графическое представление реализации программы наставничества по форме «ученик – ученик».

«Учитель –ученик»

