

## МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ ДО «ДШ Г. НАЗАРОВО»

Модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование».

Нормативными основаниями для внедрения модели наставничества в МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово являются:

- федеральный проект «Успех каждого ребенка»;
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

В настоящем документе используются следующие понятия и сокращения:

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

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

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только использовать полученные извне знания и навыки.

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

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

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

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

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

Профессиональная ориентация – система последовательных, научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального самоопределения и построения индивидуальной образовательной и трудовой траектории человека в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями развития экономики.

Профессиональное самоопределение – процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ ее реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненного самоопределения, то есть 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.

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

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

Целью внедрения Целевой модели наставничества является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации всех обучающихся в возрасте от 10 лет системы общего, дополнительного и профессионального образования, профессионального роста педагогических работников (далее - педагогов) разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в системе образования, проживающих на территории Красноярского края.

Система наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (разработка и реализация программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (реализация программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому);
- принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

Участники наставничества:

**Наставляемый** - обучающийся МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово в возрасте 10-17(19) лет.

**Куратор наставнических программ** – сотрудник МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Куратор осуществляет следующие действия:

- разрабатывает программу наставничества;
- обеспечивает запуск программы наставничества;
- формирует базу наставляемых и оформляет запросы на программы наставничества (обучающихся, педагогов дополнительного образования);
- отбирает наставников для реализации программы наставничества;
- организует обучение наставников;
- формирует наставнические пары, организует работу наставнических пар;
- организует обратную связь и финальное мероприятие программы;
- определяет формат поощрения и критерии отбора лучших наставников, организует информационное сопровождение программы;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы.

**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, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Функции наставника в МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово могут выполняться педагогом-организатором, педагогом дополнительного образования, обучающимся. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

Наставник осуществляет следующие действия:

- наблюдает и/или диагностирует проблемы коллектива и отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, школьного психолога), формулирует запрос к куратору наставнических программ;
- координирует работу наставников – обучающихся;
- сопровождает наставляемого, наставника-обучающегося в ходе реализации программы (помогает в определении промежуточных целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение ситуации, повлекшей запрос на программу; проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником-обучающимся);
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

**Наставник-обучающийся** - школьник 6-11 класса, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший обучение по программам наставничества.

Наставник-обучающийся осуществляет следующие действия:

- является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;
- организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный–равному»;
- заполняет дневник наблюдений за ходом реализации наставнической программы, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

2.5.3. Возможные виды программ наставничества и формы их реализации.

В ходе реализации программ наставничества с обучающимися возможны следующие формы взаимодействия:

«Студент-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной организации и учреждения среднего профессионального образования, 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. Студент-наставник может являться благодарным выпускником или иметь опыт участия в наставнической программе школы.

«Работодатель-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

«Ученик-ученик» - форма 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 оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Программы наставничества могут реализовываться на основании групповых и индивидуальных видов деятельности наставника и наставляемого(ых).

Возможное содержание (виды деятельности) программ наставничества по форме взаимодействия «Ученик-ученик»:

включение школьников в волонтерское сопровождение мероприятий, организация участия в добровольческих акциях;

разработка и реализация социальных проектов для различных категорий благополучателей;

организация профессиональных проб и профориентационной деятельности;

организация ролевых игр/ситуаций («Наставник-обучающийся–Наставляемый»);

организация совместного решения кейса («Наставник-обучающийся–наставляемый»);

организация совместного выполнения поручения («Наставник-обучающийся–Наставляемый»).

2.5.4. Результатом успешной реализации программ наставничества может являться: решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном коллективе;

решение проблем адаптации и социализации отдельных обучающихся (в том числе детей с ОВЗ);

уменьшение процента обращений в школьную службу медиации и индивидуальных запросов к школьному психологу;

рост процента обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных классах и/или у отдельных обучающихся;

улучшение академических и конкурсных (олимпиадных) результатов по профилям обучения, количество участников олимпиад по профилям обучения, количество поступивших в ВУЗ (ССУЗ) по профилю;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

### **3.6. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую 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 реализовывать 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 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).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **Портрет участников.**

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ.

Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу

молодого специалиста.

**Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый:**

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
--

### **Возможные варианты программы.**

Вариации 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.).  
**Область применения в рамках образовательной программы.**  
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.

## **2.6. Педагогическое наставничество.**

2.6.1. Педагогическое наставничество может повлиять:

на решение следующих проблем молодых (вновь пришедших) специалистов:  
трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентностей:  
коммуникативных (неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями обучающихся);  
методической (вести школьную документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать урок, удерживать дисциплину в классе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся);  
общих метапредметных компетентностей (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции);  
психологических (способности самостоятельно справиться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих);  
на решение проблем регионального и муниципального уровней:  
трудоустройство молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой нехватку педагогических кадров в образовательных организациях (выбытие молодые специалистов в первые 2 года работы);  
отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров.

2.6.2. Участники педагогического наставничества.

**Наставляемый** – молодой (вновь пришедший) специалист в возрасте до 35-ти лет, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, педагогический работник.

**Куратор** выполняет следующие действия:

организует педагогическое наставничество в организации;  
информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах программы наставничества;  
формирует базу наставляемых на основании запросов образовательных организаций;  
подбирает наставников и организует их обучение;  
формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп;  
определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников;  
организует информационное сопровождение реализации программ педагогического наставничества.

Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации из числа

сотрудников организации.

**Наставник** – педагог со стажем работы от 3-х лет, являющийся носителем ценностей наставничества, желание быть наставником, готовый инвестировать свое время в развитие другого человека, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Наставник выполняет следующие действия:

выстраивает знакомство наставляемого с образовательной организацией, с требованиями к организации рабочего места, режимом труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий, связям по должности и трудовыми отношениями в организации, со спецификой контингента обучающихся и их родителей;

наблюдает профессиональную деятельность наставляемого;

оформляет профиль наставляемого молодого специалиста, оценивает путем наблюдения за его деятельностью наличный уровень профессиональных компетенций наставляемого, фиксирует его в профиле;

разрабатывает на основании профиля совместно с наставляемым индивидуальную программу наставничества, позволяющую осуществлять педагогическую поддержку и совершенствовать уровень освоения трудовых действий в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и требованиями образовательной организации;

сопровождает наставляемого в программе (помогает в определении его целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение его профессиональной деятельности; вовлекает наставляемого в процесс рефлексии и развивает его навыки рефлексии; способствует развитию

у наставляемого навыков самооценки и самоконтроля);

оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставник назначается приказом руководителя образовательной организации.

### 2.6.3. Возможные варианты программ педагогического наставничества.

Реализация программ педагогического наставничества осуществляется внутри формы взаимодействия «Учитель – учитель». Вариации программ могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами взаимодействия могут быть:

«Новичок–мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Взаимодействие организуется через интерактивные формы проведения занятий (учебная презентация, работа в малых группах, лекция

с заранее запланированными ошибками), совместную разработку методических материалов и совместное проектирование семинаров, занятий;

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

«Физик–русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций;



«Современный–опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

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

Программы педагогического наставничества могут реализовываться в групповой (до 4 человек для 1 наставника) и индивидуальной форме, а также в следующих форматах: конкурсы, курсы, творческие мастерские, стажировки, школы молодого учителя, семинары, вебинары, разработки методических пособий, летние интенсивы.

Период сопровождения молодого специалиста завершается:

его закреплением в образовательной организации и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями;

улучшением качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью;

повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния, а также прохождением молодым специалистом аттестации на соответствие занимаемой должности.

2.6.4. В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых (вновь пришедших) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Среди оцениваемых результатов молодых специалистов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение его психоэмоционального состояния;

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

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);

рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

## **2.7. Наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.**

2.7.1. Внедрение Целевой модели наставничества может повлиять на решение следующих проблем обучающегося в системе дополнительного образования детей:

ограниченный ресурс индивидуальной работы с обучающимся, способствующей успешной самореализации в рамках школьных образовательных программ, не предполагающих индивидуальной работы;

недостаточную информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

отсутствие системы сопровождения детско-взрослых проектов до «успешного стартапа»;

проблемы адаптации в новых творческих и проектных коллективах: психологические, организационные и социальные, в том числе адаптация детей с ОВЗ;

несформированность метапредметных компетентностей.

### 2.7.2. Участники наставничества.

**Наставляемый** - обучающийся организации дополнительного образования детей в возрасте 10-17 лет, в том числе с особыми образовательными потребностями: увлеченный и мотивированный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке, социальной адаптации или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, погруженный в определенный продуктивный вид творческой деятельности.

#### **Куратор наставнических программ.**

Куратор программы наставничества должен иметь организаторские способности, стаж работы в коллективе не менее 3 лет, первую или высшую квалификационную категорию, повышение квалификации по программам наставничества.

**Наставниками** могут быть обучающиеся организации дополнительного образования детей, обучающиеся профессиональной образовательной организации, желающие осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков, также представители сообщества выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества, обладающие большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Наставник должен обладать развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному.

### 2.7.3. Программы наставничества для обучающихся организаций дополнительного образования детей.

В ходе реализации программ наставничества с обучающимися возможны следующие формы взаимодействия:

«Ученик - ученик»;

«Студент - ученик»;

«Работодатель - ученик».

Форма **«Ученик-ученик»** предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся имеет более высокий уровень сформированности определенных умений и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации. Взаимодействие строится по модели взаимодействия «равный - равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Форма **«Студент-ученик»** предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) организации дополнительного образования и обучающегося по программе среднего профессионального образования 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. Эта форма взаимодействия может осуществляться как совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора

проекта, а наставляемый(ые) на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Форма **«Работодатель/профессионал-ученик»** предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) и представителя регионального предприятия (организации)/ профессионала, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная, творческая) может происходить прикладное знакомство с профессией, рост мастерства наставляемого в определенном виде творческой деятельности.

Возможные виды программ:

проектная деятельность, предполагающая реализацию успешных стартапов, грантовую поддержку;

встречи, консультации, тренинговые мероприятия, формирующие самостоятельный выбор обучающимся векторов творческого и карьерного развития;

2.7.4. Результатом успешной реализации программы наставничества может являться:

повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой проектов и образовательных инициатив,

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов, в том числе стартап-проектов;

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

**Таблица 1. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации**

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
<p><b>1</b> Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечить <b>нормативно-правовое оформление</b> наставнической программы;</li> <li>• <b>информировать коллектив</b> и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов;</li> <li>• сформировать <b>команду</b> и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>• определить задачи, формы наставничества, <b>ожидаемые результаты</b>;</li> <li>• создать <b>дорожную карту</b> реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• определить заинтересованные в наставничестве <b>аудитории</b> в зависимости от выбранной формы наставничества;</li> <li>• <b>информировать</b> аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;</li> </ul>
<p><b>2</b> Формирование базы наставляемых</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</li> <li>• организовать <b>сбор данных о наставляемых</b> по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты, анкетирование, собеседование), в том числе запросы наставляемых к программе;</li> <li>• включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> </ul>	

<p><b>3 Формирование базы наставников</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске;</li> <li>• собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов, обучающихся и выпускников;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• взаимодействовать с <b>целевыми аудиториями</b> на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</li> <li>• <b>мотивировать</b> наставников;</li> </ul>
<p><b>4 Отбор и обучение наставников</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• разработать <b>критерии отбора</b> наставников под эти запросы;</li> <li>• организовать отбор и обучение наставников;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечь психологов, волонтеров, сотрудников НКО и педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;</li> <li>• найти <b>ресурсы для организации обучения</b> (через НКО, предприятия, гранты, конкурсы);</li> </ul>
<p><b>5 Формирование наставнических пар / групп</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• разработать <b>инструменты</b> и организовать встречи для формирования пар / групп;</li> <li>• обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника либо назначить его директивно;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечь психологов, волонтеров, сотрудников НКО и педагогических вузов к формированию пар / групп;</li> </ul>
<p><b>6 Организация работы наставнических пар / групп</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• выбрать <b>форматы взаимодействия</b> для каждой пары / группы;</li> <li>• проанализировать сильные стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени;</li> <li>• при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</li> <li>• организовать <b>сбор обратной связи</b> от наставников, наставляемых и кураторов для</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• промежуточные результаты программы <b>транслировать партнерам</b> программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;</li> </ul>

	<p>мониторинга эффективности реализации программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</li> <li>• разработать систему поощрений наставников;</li> </ul>	
<p><b>7 Завершение наставничества</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> <li>• организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>• реализовать систему поощрений наставников;</li> <li>• организовать <b>праздничное событие</b> для представления результатов наставничества, <b>чествования лучших</b> наставников и популяризации лучших кейсов;</li> <li>• сформировать <b>долгосрочную базу наставников</b>, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов, сотрудников НКО к оценке результатов наставничества;</li> <li>• <b>пригласить</b> представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие;</li> <li>• <b>популяризировать</b> лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.</li> </ul>

**Описание 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**

**Целевая модель наставничества** – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных

компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

**Цель реализации целевой модели (программы) наставничества** – повышение эффективности системы образования Российской Федерации через:

- улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,
- подготовку выпускника средней и старшей школ к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности,
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории,
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров,
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Реализация целевой модели в конкретном образовательном учреждении производится **последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам**, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

- **Работа с внешней средой** – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.
- **Работа с внутренней средой** – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

**Цикл наставничества в образовательных организациях непременно включает семь этапов:**

**Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:**

- определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,
- информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,
- формирование команды организаторов и выбор куратора,
- определение необходимых для реализации программы ресурсов.

**Этап 2. Формирование базы наставляемых через:**

- материалы личных дел обучающихся,
- материалы, предоставленные классным руководителем,
- материалы, предоставленные школьным психологом,
- результаты опроса родителей,
- результаты проофориентационных тестов,
- результаты опросов и анкетирования школьников и студентов.

### **Этап 3. Формирование базы наставляемых через:**

- базу **наставников-выпускников**, заинтересованных в поддержке своей alma mater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности,
- базу **наставников-сотрудников** региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников),
- базу **наставников-педагогов**, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

### **Этап 4. Отбор и обучение наставников через:**

- подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,
- привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,
- проведение обучения наставников.

### **Этап 5. Формирование наставнических пар/групп через:**

- подготовку инструментов для формирования пар / групп,
- проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп,
- закрепление итогов мероприятия и пар / групп,
- психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.

### **Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп через:**

- анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,
- определение приоритетных целей развития наставляемого и общих задач пары / группы,
- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,
- организацию контроля за работой групп со стороны куратора,
- организацию регулярного сбора обратной связи,
- фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

### **Этап 7. Завершение наставничества через:**

- определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,
- сбор обратной связи от участников программы,
- представление результатов программы всей организации,
- организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,
- предоставление информации в региональные и всероссийские медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.