

Российская Федерация
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
МОРШАНСКА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ,
393950, г. Моршанск, ул. Интернациональная,

41А,
Тел. 4-89-62, 4-46-80, факс 4-89-37
E-mail: tkomitet@g33.tambov.gov.ru

От 23.04.2021 № 206
На № _____ от _____

Директору МБОУ СОШ № 1 (с углубленным изучением отдельных предметов) С.В. Губановой
Директору МБОУ СОШ № 2 им. Н.И. Борсева Е.С. Парамоновой
Директору МБОУ СОШ № 3 А.В. Плаксину
Директору МБОУ «Гимназия» И.М. Озеровой
Директору МБОУ «Начальная школа № 5» Е.Н. Баниной
Директору МБОУ ДО ЦДОД Селифановой И.В.

Уважаемые коллеги!

Комитет по образованию и молодежной политике администрации города Моршанска направляет Методические рекомендации по использованию успешных практик наставничества обучающихся в рамках реализации национального проекта «Образование» для общеобразовательных организаций, которые разработаны и рекомендуются для организации работы по внедрению целевой модели наставничества обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Приложение: на 10 листах в 1 экз.

Заместитель председателя комитета
по образованию и молодежной политике


О.А. Гусева

Кунавина М.Е.
4-89-54

Методические рекомендации

по использованию успешных практик наставничества обучающихся в рамках реализации национального проекта «Образование» для общеобразовательных организаций г. Моршанска

Внедрение данной целевой модели направлено на достижение значений результатов региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы»: «не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций (организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам) вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества».

Целью внедрения целевой модели наставничества является формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в современных условиях неопределенности, а также максимально полное раскрытие потенциала личности обучающегося.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей общеобразовательных организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее

деятельности, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения.

Необходимые шаги по внедрению целевой модели наставничества

Уровень образовательной организации –

разработать и согласовать с учредителем дорожную карту по внедрению целевой модели наставничества в образовательной организации
подготовить распорядительный акт о внедрении целевой модели наставничества;

назначить куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

разработать программы наставничества;

провести анализ материально-технического обеспечения программы наставничества в организации;

провести отбор кандидатов в наставники для участия в программе наставничества;

организовать обучение наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

провести персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества (сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества);

сформировать базу наставников (приложение 2.2) и наставляемых (приложение 2.3);

обеспечить реализацию программ наставничества;

оценить вовлеченность обучающихся в различные формы наставничества (прохождение участником полного цикла программы наставничества);

провести внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества (приложение 2.4);

сформировать базу данных программ наставничества и лучших практик;

внести в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества (по требованию);

Распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации должен включать:

основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;

назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;

сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации (в соответствии с разделом 3 «Методологии наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. №Р-145);

утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации;

утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества (приложение 2.1).

Положение о программе наставничества может включать в себя:

описание форм программ наставничества;

права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;

требования, предъявляемые к наставникам;

процедуры отбора и обучения наставников;

процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);

процесс закрепления наставнических пар;

формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;

формы и условия поощрения наставника; критерии эффективности работы наставника;

условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;

форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию (примерная форма дорожной карты представлена в приложение 2.1):

сроки реализации этапов программ наставничества;

мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;

мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, проживающих в субъекте Российской Федерации)</i>	10	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации)</i>	2	10
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации)</i>	10	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % <i>(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации)</i>	2	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации)</i>	50	85

<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации)</i></p>	50	85
---	----	----

Формы наставничества

1. «Ученик – ученик» (вариация «студент» - «студент»)

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами.

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

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.

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

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

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

2. «Учитель – учитель».

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

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.

3. «Студент – ученик».

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент).

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

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия.

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

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

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

4. «Работодатель – ученик».

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала).

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

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

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

5. «Работодатель – студент».

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации).

Целью такой формы наставничества является получение студентом(группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

В профессиональных образовательных организациях: практикоориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии и, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

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	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; • информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; • сформировать команду куратора, отвечающих за реализацию программы; • определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; • сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние 	<ul style="list-style-type: none"> • Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; • информировать аудиторию через целевые медиа о возможностях программы наставничества, результатах и вариантах участия
2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> • Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; • организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; • включить в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых 	
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> • Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых 	<ul style="list-style-type: none"> • Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях

		<p>специалистов о запуске;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся 	<p>с целью найти потенциальных наставников;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● мотивировать наставников
4	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> ● Разработать критерии отбора наставников подсобранные запросы; ● организовать отбор и обучение наставников 	<ul style="list-style-type: none"> ● Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; ● найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)
5	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> ● Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; ● обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника 	<ul style="list-style-type: none"> ● Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп
6	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> ● Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; ● проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; ● при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ● собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; ● разработать систем у поощрений наставников 	<ul style="list-style-type: none"> ● Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
7	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> ● Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для 	<ul style="list-style-type: none"> ● Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; ● пригласить представителей бизнес сообщества, образовательных организаций, НКО,

	<p>мониторинга эффективности реализации программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● реализовать систему поощрений наставников; ● организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; ● сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли 	<p>исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров
--	---	--