

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ КУПАВИНСКИЙ»  
(МБОУ «ЦО Купавинский»)  
ЭЛЕКТРОННЫЙ СБОРНИК РЕКОМЕНДАЦИЙ**

**Методические рекомендации по  
составлению рабочей программы по  
наставничеству**

г. Старая Купавна  
2023 г.  
ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	5
1.1 Нормативно-правовая база внедрения наставничества.....	5
1.2 Термины и определения.....	7
2. ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	9
2.1 Цели, задачи и структура целевой модели наставничества.....	9
2.4 Ожидаемые результаты реализации целевой модели наставничества.....	11
2.3 Общие требования к структуре управления региональными наставническими программами к кадровому обеспечению региональной системы реализации целевой модели наставничества.....	13
2.4 Организация наставничества в образовательной организации.....	15
3. ПРИМЕРНЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	18

## **ВВЕДЕНИЕ**

Наставничество — это инвестиция в долгосрочное

развитие организации, в ее «здоровье».  
Дэвид Майстер

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики региона. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках не только отдельного предприятия или образовательной организации, но и их совместной деятельности в процессе развития форм дуального обучения в контексте повышения конкурентоспособности выпускников – будущих специалистов.

В тоже время тема наставничества стала чаще возникать среди актуальных проблем управления персоналом. Издан целый ряд книг, опубликовано большое число статей в электронных и печатных изданиях, вопросы наставничества часто поднимались на научных форумах и конференциях. Наставничество заняло самостоятельную нишу среди методов развития сотрудников в управлении персоналом. Свой вклад в разработку темы вносят и тренинговые компании, предлагающие программы по обучению наставничеству. Необходимость развития человеческого ресурса сегодня ни у кого не вызывает сомнений. Без высококвалифицированных кадров сложно начать какое-либо серьезное дело и практически невозможно развивать его в дальнейшем.

Наставничество эффективно для решения проблем такого характера. Этот метод не только экономичен и прост в использовании, но и прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного в компании опыта. Кроме того, он способен существенно помочь при решении проблем, связанных со старением кадров и просто с подготовкой специалистов на производстве.

Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, повышение сплоченности коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое.

Система наставничества – представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению кадров в любой сфере жизнедеятельности общества.

В данных рекомендациях приведены освещены нормативно правовые документы, регулирующие вопросы наставничества; представлен примерный перечень документов и материалов, необходимых в организации работы наставника с молодым специалистом; даны рекомендации по организации наставничества в образовательной организации и предприятиях реального сектора экономики.

Цель данных методических рекомендаций – дать ориентиры наставнику, которые помогли бы определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодого специалиста, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога.

Методические рекомендации составлены в целях достижения сквозного результата «Разработана методология (целевая модель) 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» федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» Министерством просвещения Российской Федерации и на основании методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145).

В данной разработке мы представим Дорожную карту (Приложение 1), по которой видно, как наша организация выстраивает работу в системе наставничества.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1 Нормативно-правовая база внедрения наставничества**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Приказ Минобрнауки России от 18.04.2013 №291 (ред. от 18.08.2016 г.) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 №28785).

5. Приказ Минпросвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».

6. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

7. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

8. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

9. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

10. Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145);

11. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145).

12. Локальные нормативно-правовые акты предприятий и организаций:

~ Положение ОО о наставничестве;

~ Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников;

~ Приказ о назначении наставников.

13. Документы, регламентирующие деятельность наставничества в образовательном учреждении (примерный перечень):

13.1. Локальные акты образовательной организации:

~ приказ по учреждению о наставничестве;

~ положение о наставничестве;

~ положение о Школе молодого педагога; методическом объединении.

13.2. Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника:

~ диагностический инструментарий (анкеты);

~ индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом;

~ заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога.

13.3. Информационно-методическое сопровождение работы молодого педагога:

~ индивидуальная карта роста профессионального мастерства молодого педагога.

13.4. Информационно-методическое сопровождение наставничества в ОО заместителя директором по УВР:

~ информационно-аналитическая справка о работе наставничества.

С учетом приведенного перечня нормативно-правовых актов организация разрабатывает и утверждает соответствующие локальные акты, регулирующие процесс наставничества с учетом специфика профессионального профиля и деятельности организации.

## 1.2 Термины и определения

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

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

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

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

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

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.

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

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со

стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях. Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

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

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.

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

Методология (от «метод» и «логия») – учение о структуре, логической организации, методах и средствах деятельности; система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе.

Методология наставничества – система подходов и методов, а также теорий и исследований, позволяющие понять наставничество, выступающие в роли способов и инструментов познания.

Развитие персонала – все процессы, способствующие полному раскрытию потенциала сотрудников.

Ментор – руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель.

Менторинг – целенаправленная передача опыта стажеру более опытным сотрудником по типу «делай как я».

Тьюторинг – процесс, направленный на сопровождение процесса корпоративного обучения стажера, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику.

Коуч – опытный сотрудник, способный строить процесс обучения на основе партнерских взаимоотношений, вдохновлять обучающихся на самостоятельный поиск решения проблем.

Коучинг – форма наставничества, которая обеспечивает раскрытие потенциала личности обучаемого.

Фасилитатор – опытный руководитель, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию на основе креативных моделей корпоративного обучения.

Мастер производственного обучения — педагогический работник в учреждениях начального и среднего профессионального образования России, осуществляющий проведение учебной практики — обучение учащихся практическим навыкам какой-либо профессии.

Общественный воспитатель – это наставник несовершеннолетнего, который направляет его на правильный жизненный путь.

Консультант – человек, который дает «рецепт» под конкретную определенную ситуацию.

Формальное (официальное) наставничество – форма наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты и все это подкрепляется соответствующими приказами.

Неформальное наставничество – особая система взаимоотношений, которые складываются между членами коллектива, исходя из общих командных целей, ценности взаимной поддержки и взаимовыручки.

Нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами

Система наставничества — комплекс мер, которые компания обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

## **2. ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА**

### **2.1 Цели, задачи и структура целевой модели наставничества**

Целевая модель наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в субъектах

Российской Федерации в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания в рамках полномочий Министерства просвещения России.

Целью внедрения целевой модели наставничества является:

- ~ максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;

- ~ создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, проживающих на территории Российской Федерации, в программы наставничества.

Задачи реализации целевой модели наставничества:

- ~ улучшение показателей организации 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 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.

Структура целевой модели наставничества включает в себя систему 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.

Внедрение целевой модели наставничества осуществляется субъектами Российской Федерации в соответствии с рекомендуемыми этапами и условиями, а также показателями развития региональных наставнических программ, приведенными в настоящей целевой модели

## **2.2 Ожидаемые результаты реализации целевой модели наставничества**

**Планируемые результаты реализации целевой модели наставничества:**

~ измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

~ рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

~ улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

~ практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

~ измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

~ привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Определение конкретных задач, решаемых с помощью программы наставничества, остается за администрацией образовательной организации, исходя из актуальных запросов обучающихся/педагогов, образовательной организации и региона.

Проблемы обучающегося общеобразовательной организации (далее – подростка), решаемые с помощью наставничества:

~ низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;

~ отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

~ невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;

~ отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

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

~ кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

~ конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

~ отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

~ высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;

~ падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

~ проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных организациях с привлечением обыкновенных учеников. Среди основных проблем:

~ не включенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;

~ коммуникационные проблемы, возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

Проблемы обучающегося профессиональной образовательной организации (далее – студента), решаемые с помощью наставничества:

~ низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;

~ низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;

~ трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;

~ низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;

~ низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – не востребованность на рынке;

~ отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;

~ невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

Проблемы региона, решаемые с помощью наставничества. На уровне региона, являющегося основным инициатором развития обновленной системы обучения и профессиональной подготовки школьников и студентов, также важно рассмотреть круг проблем, решаемых с помощью наставнического взаимодействия.

Комплексное представление круга этих задач поможет образовательным организациям претендовать на разностороннюю поддержку собственных

инициатив со стороны администрации региона и общественное понимание необходимости внедрения новых подходов. Среди основных проблем следует выделить:

~ низкие образовательные, спортивные и культурные результаты отдельных образовательных организаций;

~ трудовая неустроенность молодежи, влекущая за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;

~ ценностная дезориентация молодежи, приводящая как к девиантному, так и нейтральному в плане гражданской активности поведению;

~ отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;

~ устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

С помощью внедрения наставнических программ в образовательные организации и на предприятия региона можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов. Таким образом можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями, чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

### **2.3 Общие требования к структуре управления региональными наставническими программами к кадровому обеспечению региональной системы реализации целевой модели наставничества**

Структура управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества включает в себя:

~ орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования;

~ организация (структурное подразделение организации), наделенная правовым актом высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации функциями по организационному, методическому и аналитическому сопровождению и мониторингу развития наставнических программ на территории соответствующего субъекта Российской Федерации;

~ органы местного самоуправления по решению вопросов местного значения в сфере образования;

~ организация (структурное подразделение организации), наделенная правовым актом органа местного самоуправления функциями по организационному, методическому и аналитическому сопровождению и

мониторингу развития наставнических программ на территории соответствующего муниципального образования (далее – Региональный методический центр по наставничеству);

~ общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, организации дополнительного образования;

~ организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;

~ промышленные и иные предприятия, организации и индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории региона, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с образовательными организациями.

Кадровое обеспечение региональной системы реализации наставнических программ направлено на решение следующих задач:

~ реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки детей и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых;

~ разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

~ вовлечение в реализацию целевой модели наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых конкретной образовательной организации;

~ вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию наставнических программ конкретных образовательных организаций и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

## **2.4 Организация наставничества в образовательной организации**

Функции организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации наставнических программ, при участии во внедрении целевой модели наставничества:

~ участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения системы наставнических программ, реализации кадровой политики;

~ участие в осуществлении персонифицированного учета детей и молодежи, участвующих в наставнических программах;

~ обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;

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

Организация наставничества в образовательной организации предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества. В типовое положение могут вноситься изменения и дополнения, учитывающие специфику образовательной организации и функций участников, необходимый уровень компетенций кураторов и наставников, влияющих на реализацию наставничества.

Процесс реализации целевой модели наставничества в образовательной организации предполагает разработку и издание ряда распорядительных ряда документов:

~ принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации;

~ заседания Педагогического совета организации;

~ формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества;

~ разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом;

~ приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации; приказ о закреплении наставнических пар (групп).

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества (подробнее см. раздел 6.9), три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы; базы наставников.

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации-партнера программы, представитель региональной НКО, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерства, образования и воспитания подростков.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц,

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, НКО и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать любой обучающийся по программам среднего общего (рекомендуются учащиеся 6-11 классов) и среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

### 3. ПРИМЕРНЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, выделяются пять:

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

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации/предприятия) и региона.

На основе данных форм наставничества могут быть разработаны и формы наставничества, внедряемые не только в образовательных организациях, но и на предприятиях и организациях реального сектора экономики региона.

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

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

Планируемые результаты реализации наставнических программ закрывают почти все ключевые проблемные зоны современной системы – от образовательных задач до вопросов благосостояния и экономического развития региона.

Система взаимодействия наставнических форм позволит создать в России широкое педагогическо-профессиональное движение, включающее в единое сообщество представителей разных социальных групп, институтов и поколений, чьи усилия будут направлены на развитие образовательной и экономической систем России в целом и будущего поколения – детей и молодежи – в частности.

## Дорожная карта мероприятий

«Сопровождение молодых педагогов через реализацию модели наставничества»

№	Мероприятия	Содержание	Сроки реализации
1	Консультация педагога-наставника «Многообразие методов научного познания мира»	Понимание сущности научных методов. Представление о возможности использования методов науки в процессе реализации образовательной программы.	Сентябрь 2022 г.
	Консультация педагога-наставника «Потенциальные возможности педагога в использовании научных методов при реализации дополнительной общеобразовательной программы»		Октябрь 2022 г.
	Посещение занятий педагогом-наставником		Сентябрь – ноябрь 2022 г.
2	Консультация педагога-наставника «Дополнительная общеобразовательная программа – основной документ, регламентирующий работу педагога дополнительного образования»	Владение технологиями педагогической диагностики, методическими приёмами, умение работать с информационными источниками, умения и навыки рефлексии своей педагогической деятельности.	Сентябрь 2022 г.
	Консультация педагога-наставника «Современные образовательные технологии в системе дополнительного образования детей»		Ноябрь 2022 г.
	Консультация педагога-наставника «Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся в объединении»		Декабрь 2022 г.
	Консультация педагога-наставника «Рефлексия педагогической деятельности как главный двигатель профессионального роста»		Март 2023 г.
	Выступление с докладом на педагогической конференции		Февраль 2023 г.

3	Консультация педагога-наставника «Современные подходы к классификации методов воспитания»	Знание теоретических основ педагогики, психологических закономерностей обучения, воспитания и развития учащихся, педагогических технологий обучения и воспитания.	Январь 2023 г.
	Консультация педагога-наставника «Контрольно-аналитическая деятельность педагога в процессе реализации дополнительных общеобразовательных программ»		Февраль 2023 г.
	Посещение занятий педагогом-наставником		Март 2023
4	Консультация педагога-наставника «Нормативные документы педагога дополнительного образования»	Знание педагогом методов обучения и воспитания, форм организации обучения, средств обучения	Сентябрь 2022 г.
	Консультация педагога-наставника «Современные классификации методов обучения»		Январь 2023 г.
	Консультация педагога-наставника «Современные и традиционные способы диссеминации опыта педагогической деятельности»»		Февраль 2023 г.
	Выступление с докладом на методическом объединении педагогических работников		Март 2023
5	Консультация педагога-наставника «Профессиональная культура речи педагога дополнительного образования»	Владение профессиональной речевой культурой, умение аргументировать свою позицию	Апрель 2023 г.
	Посещение занятий педагогом-наставником		Апрель 2022
6	Консультация педагога-наставника «Рефлексия педагогической деятельности как главное условие профессионального роста»	Владение навыками самоанализа и рефлексии педагогической деятельности	Май 2023 г.
	Консультация педагога-наставника «Основные требования к пакету документов педагога при прохождении процедуры аттестации на первую квалификационную категорию»		Июнь 2023 г.
	Оформление портфолио педагога, подача документов на присвоение первой квалификационной категории.		Июнь-август 2023 г.

Мы видим из этого приложения, что цель наших мероприятий была нацелена на передачу опыта лучшими педагогами-наставниками молодым специалистам, создание методической копилки; повышение квалификации педагогов, мотивирование новых работников к достижению целей организации.

По итогам года мы можем сказать, что наши молодые специалисты раскрыли свой потенциал, они стали более открытыми, стали давать интересные уроки.

Наши педагоги-наставники консультируют молодых специалистов по возникшим вопросам и проблемам, работа между педагогами закипела, стало лучше общение между педагогами, нет разделения коллектива, все как единый механизм работают.

Передача опыта лучшими педагогами-наставниками молодым специалистам, создание методической копилки; повышение квалификации педагогов, мотивирование новых работников к достижению целей организации.



