**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**по внедрению региональной целевой модели наставничества обучающихся в профессиональных образовательных организациях Челябинской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие методические рекомендации разработаны государственным бюджетным нетиповым образовательным учреждением «Образовательный комплекс «Смена» (далее именуется – ГБНОУ ОК «Смена»), осуществляющим функции регионального центра наставничества в соответствии с приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020г. №01/2428 (далее именуется – приказ Министерства), для методической поддержки внедрения в профессиональных образовательных организациях Челябинской области региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Челябинской области, утвержденной приказом Министерства, (далее именуется – региональная целевая модель наставничества обучающихся, РЦМ НО).

1.2. Нормативно-правовыми основаниями внедрения РЦМ НО в профессиональных образовательных организациях Челябинской области (далее именуются – ПОО, образовательные организации) являются:

* Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.04.2019г. №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)»;
* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020г. №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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»),
* Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020г. №01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области».

1.3. Цель внедрения РЦМ НО в образовательных организациях – максимально полное раскрытие потенциала личности обучающегося (наставляемого), необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и самореализации обучающихся.

1.4. Задачи внедрения РЦМ НО в ПОО Челябинской области:

* подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
* улучшение показателей обучающихся профессиональных образовательных организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
* создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной деятельности;
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг профессиональной образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.5. Ожидаемые результаты внедрения РЦМ НО:

* измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
* улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
* практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
* привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом.

**2. Используемый понятийный аппарат**

*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 определенной 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.

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

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

*Куратор* - сотрудник профессиональной образовательной организации, отвечающий за реализацию программы наставничества.

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

**3. Структура управления процессом внедрения и   
реализации РЦМ НО**

3.1. В структуру управления процессом внедрения и реализации РЦМ НО в ПОО и ее реализации входят:

1) Министерство образования и науки Челябинской области;

2) Региональный центр наставничества – ГБНОУ ОК «Смена» по вопросам внедрения целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования Челябинской области;

3) образовательные организации осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования в Челябинской области;

4) промышленные и иные предприятия и организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории Челябинской области, имеющие или планирующие реализовывать партнерские соглашения с ПОО.

**4. Порядок организации наставнической деятельности в ПОО**

4.1. Наставническая деятельность в ПОО осуществляется на основании:

1) приказа Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020г. №01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»;

2) распорядительного акта (приказа) образовательной организации о внедрении РЦМ НО в ПОО и ее реализации;

3) «Дорожной карты» внедрения РЦМ НО в образовательной организации на период с 2020 по 2024 гг.;

4) положения о наставничестве ПОО;

5) программ наставничества ПОО.

4.2. Процесс реализации РЦМ НО в образовательной организации предполагает разработку документов и издание распорядительных актов, указанных в пункте 4.1 настоящих методических рекомендаций, содержащих следующие позиции:

1) распорядительный акт (приказ) образовательной организации о внедрении РЦМ НО в ПОО и ее реализации, включает:

* основания для внедрения РЦМ НО в образовательной организации (перечень нормативных правовых актов федерального и регионального уровней),
* сроки внедрения РЦМ НО в образовательной организации в период с 2020 по 2024 гг.,
* перечень лиц, ответственных за внедрение РЦМ НО в образовательной организации и ее реализацию,
* планируемые результаты внедрения РЦМ НО в образовательной организации и ее реализации,
* утверждение положения о программе наставничества ПОО,
* утверждение «дорожной карты» внедрения РЦМ НО в образовательной организации;

2) «Дорожная карта» внедрения РЦМ НО в ПОО включает:

* мероприятия управленческого характера, обеспечивающих внедрение РЦМ НО в ПОО,
* мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества в ПОО,
* мероприятия по информированию педагогического и родительского сообщества о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества,
* мероприятия по мониторингу и оценке результатов реализации в ПОО РЦМ НО и программ наставничества.

Типовая форма «дорожной карты» представлена в приложении 1 к настоящим методическим рекомендациям.

3) положение о наставничестве является организационной основой для внедрения РЦМ НО в ПОО, определяет формы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, функции субъектов программ наставничества и включает описание:

* общих положений,
* применяемых в ПОО форм наставничества и механизмов их внедрения,
* прав, обязанностей и задач наставников, наставляемых, кураторов, родителей (законных представителей) если наставляемый несовершеннолетний,
* процедур отбора и требований, предъявляемых к наставникам, и организации обучения наставников,
* процедуры формирования и закрепления наставнических пар (групп) из наставника и наставляемого (наставляемых), в том числе предоставление согласий на обработку персональных данных от участников программ наставничества или их родителями (законными представителями) наставляемого в случае, если наставляемый несовершеннолетний
* форм и сроков отчетности наставника и куратора о реализации программ наставничества,
* критериев эффективности реализации программ наставничества,
* порядка публикации результатов внедрения РЦМ НО и реализации программ наставничества на сайте ПОО.

Примерная модель Положения о наставничестве представлена в приложении 2 к настоящим методическим рекомендациям.

4) программа наставничества ПОО включает:

* пояснительную записку, содержащую актуальность, нормативные основания разработки Программы наставничества, цель, задачи, сроки реализации программы и ожидаемые результаты, используемые ПОО формы наставничества и описание механизмов их реализации (представлены в разделе 5 настоящих рекомендаций);
* перечень мероприятий (включая мероприятия из планов работы (учебной, воспитательной, внеурочной и др. профессиональной образовательной организации на год) с указанием сроков их проведения;
* описание процедур оценки результатов реализации программ наставничества.

Примерная модель Программы наставничества представлена в приложении 3 к настоящим методическим рекомендациям.

4.4. Наставничество в ПОО устанавливается в отношении нуждающихся в нем обучающихся (студентов), испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

4.5. Наставниками в ПОО могут быть:

* обучающиеся (студенты);
* педагоги (если взаимодействие с наставляемым осуществляется за рамками реализуемых педагогом образовательных программ – основных и дополнительных);
* выпускники ПОО;
* сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества (работодатели).

4.6. Закрепление наставников происходит на добровольной основе.

4.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане.

4.8. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель ПОО, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в ПОО (основные права и обязанности куратора, наставника и наставляемого описаны в приложении 4 настоящим рекомендациям).

4.9. Работу наставников организует куратор. Обязанности куратора:

* организовать изучение наставниками индивидуальных особенностей обучающихся студенческой группы, используя педагогический анализ документации, опросы, анкеты;
* координировать сотрудничество наставников с подразделениями образовательной организации, психологической службой по оказанию обучающимся возможной помощи в решении возникающих проблем;
* консультировать наставников по вопросам планирования и организации внеучебной деятельности наставляемых с учетом индивидуального подхода, основанного на знании интересов, быта, наклонностей, состояния здоровья обучающихся;
* контролировать ведение отчетной документации наставника и другой документации;
* сопровождать координирование наставниками вопросов самоопределения, самовоспитания, саморазвития обучающихся, формирования коллектива, развития творческих способностей, взаимоотношений с другими участниками образовательного процесса;
* корректировать деятельность наставников на основании выявленных по итогам анализа несоответствий.

4.10. Способы мониторинга и контроля наставнической деятельности регламентируются локальным актом образовательной организации, по формам и в сроки, установленные образовательной организацией.

**5. Формы наставничества и механизмы их внедрения в ПОО**

5.1. РЦМ НО включает следующие приоритетные формы наставничества для образовательных организаций Челябинской области:

для обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования:

* «студент – студент»;
* «педагог – студент»;
* «работодатель – студент»;

в рамках соглашений о сотрудничестве ПОО с *организациями, реализующими программы общего образования,* для обучающихся, осваивающих программы общего образования:

* «студент – ученик».

*5.2. Механизм внедрения наставничества в форме* ***«студент – студент»***

Наставничество в форма «студент – студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной профессиональной образовательной организации, при котором один из обучающихся обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

*Цели реализации наставничества в форме «студент – студент»:*

* разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ);
* адаптация первокурсников к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию; сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, взрослыми наставниками и организаторами); развитие у наставляемых гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в различных образовательных, спортивных, культурно-массовых, творческих и иных проектах.

*Задачи реализации наставничества в форме «студент – студент»:*

* создание актива студентов, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого самоуправления;
* содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;
* помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
* совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;
* повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
* формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;
* мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня и др.

*Портрет участников пары «студент (наставник) – студент (наставляемый)»:*

*Наставником* может быть признан студент ПОО, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации; возможный участник / победитель региональных и всероссийских мероприятий, конкурсов, чемпионатов профессионального мастерства.

*Наставляемые* – студенты ПОО:

* социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни ПОо;
* с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах.

*Механизм реализации наставничества в форме «студент – студент»:*

* закрепление наставников производится приказом образовательной организации;
* наставник закрепляется за отдельным обучающимся или за группой обучающихся на период реализации программы наставничества.

*Направления работы наставника:*

* помощь в адаптации и сплочение студенческого коллектива;
* контроль проживания и организации досуга студентов, проживающих в общежитии;
* проектная деятельность;
* внеурочная деятельность;
* учебная деятельность;
* подготовка к участию в мероприятиях, конкурса и олимпиадах профессионального мастерства.

*Мотивация наставников:*

* приобретение опыта управленческой деятельности, повышение собственного статуса (рейтинга); проявление инициативы и самостоятельности в образовательном процессе;
* возможность развития дополнительных метакомпетенций, воспользовавшись комплексом мероприятий по организации работы наставников: первичное обучение наставников, совершенствование нормативных правовых и информационно-методических материалов по организации работы наставников; мастер-классы по формированию мотивационно-ценностных установок наставников и др.;
* взаимодействие с менторами-консультантами и профессионально-личностное развитие (обогащение);

*Критерии оценки результатов реализации программ наставничества:*

Среди оцениваемых результатов могут быть:

* повышение успеваемости наставляемых;
* рост посещаемости наставляемым(и) творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;
* количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
* снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации, на учете в КДН, УВД и д.т.);
* снижение количества нарушений правил поведения в образовательной организации, в том числе правил проживания в общежитии;
* повышение активности наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся).

5.3. *Механизм внедрения наставничества в форме* ***«педагог – студент»***

Форма наставничества «педагог – студент» предполагает взаимодействие педагогических работников и обучающихся одной профессиональной образовательной организации.

*Цель реализации наставничества в форме «педагог – студент»* – создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в ПОО.

*Задачи реализации наставничества в форме «педагог – студент»:*

* создание актива студентов, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого активности;
* содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;
* помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
* совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;
* повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
* формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;
* мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня и др.

*Портрет участников пары «педагог – студент (наставляемый)»:*

*Наставником* может быть признан педагогический работник образовательной организации, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие показатели в подготовке студентов ПОО, в том числе по результатам их участия в региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации.

*Наставляемые* – студенты ПОО:

* социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни ПОО;
* с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах.

*Механизм реализации наставничества в форме «педагог – студент»:*

* закрепление наставников производится приказом образовательной организации;
* наставник закрепляется за отдельным обучающимся или за группой обучающихся на период реализации программы наставничества.

*Направления работы наставника:*

* учебно-профессиональное наставничество*:* наставничество на производстве либо наставничество в образовательной организации в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся, а также наставничество при организации проектной деятельности обучающихся;
* социокультурное наставничество*:* наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям.;
* индивидуально-профилактическое наставничество*:* наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты или оставшиеся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в образовательной организации и т.д.).

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

*Мотивация наставников:*

* приобретение опыта наставнической деятельности;
* возможность участия в образовательных проектах, инициативах по внедрению наставничества и освоению психолого-педагогического минимума наставника для собственного профессионального и личностного развития;
* пополнение личного портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, трудоустройства;
* повышение собственного статуса (рейтинга) среди студенческого и педагогического сообщества.

*Критерии оценки результатов реализации программ наставничества*

Среди оцениваемых результатов могут быть:

* повышение успеваемости наставляемых;
* рост посещаемости наставляемым(и) творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;
* количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
* снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации, на учете в КДН, УВД и д.т.);
* снижение количества нарушений правил поведения в образовательной организации, в том числе правил проживания в общежитии;
* повышение активности наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся).

5.4. *Механизм внедрения наставничества в форме* ***«работодатель – студент»***

Наставничество в форме «работодатель – студент» предполагает взаимодействие обучающегося, осваивающего программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики (по возможности предприятия-партнера), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

*Цель реализации наставничества в форме «работодатель – студент»* – получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства.

*Задачи реализации наставничества в форме «работодатель – студент»:*

* помощь студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
* повышение осознанности обучающихся в вопросах выбора профессии (специальности), их самоопределение в профессии и личностное развитие;
* создание эффективной системы взаимодействия образовательных организаций и представителя регионального предприятия (организации);
* получение обучающимися актуальных знаний (навыков), необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства;
* подготовка мотивированных кадров, способных в будущем стать ключевыми элементами обновления производственной и экономической систем;
* повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
* формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию.

*Портрет участников пары «работодатель – студент (наставляемый)»:*

*Наставником* может быть закреплен высококвалифицированный работник предприятия, который мотивирован к участию в программе наставничества, передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает способности самостоятельно качественно выполнять возложенные на него обязанности.

*Наставляемый* – обучающийся, осваивающий программу среднего профессионального образования.

*Механизм реализации наставничества в форме «работодатель – студент».*

Модель «работодатель – студент» реализуется в рамках договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами. Это организация различных видов взаимодействия (за рамкам основной образовательной программы): подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства на современном оборудовании предприятия-партнера; организация проектной деятельности наставляемых по заданию предприятия, когда сотрудники предприятия выступают в качестве консультантов, сопровождение в период прохождения практики (не в качестве ее руководителя) и др.

*Направления работы наставника:*

* повышение уровня успеваемости наставляемого;
* профессиональное сопровождение развития карьеры;
* формирование профессиональных навыков наставляемого;
* адаптация выпускника на потенциальном месте работы, где обучающийся решает реальные задачи в рамках будущей профессиональной деятельности.

*Мотивация наставников:*

* приобретение опыта наставнической деятельности;
* признание и подкрепление авторитета в профессиональной среде;
* получение статуса лидера и успешного специалиста-профессионала;
* развитие коммуникативных и иных гибких навыков;
* получение ценных и подготовленных кадров для предприятия;
* получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег.

*Критерии оценки результатов реализации программ наставничества*

Среди оцениваемых результатов могут быть:

* улучшение образовательных результатов студента;
* численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации с участием представителей работодателей;
* численный рост реализации образовательных и культурных проектов совместно с представителем предприятий;
* увеличение числа обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
* численный рост обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на профильных предприятиях;
* повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования.

5.5. *Механизм внедрения наставничества в форме* ***«студент – ученик»***

Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся профессиональной образовательной организации с обучающимися общеобразовательной школы, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствует личностному росту, а также коррекции образовательной траектории.

Учет наставляемых и наставников в данной модели осуществляется общеобразовательной организацией.

*Задачи ПОО в рамках реализации наставничества в форме «студент (наставник) – ученик (наставляемый)»*

* обеспечение конструктивного взаимодействия;
* участие в разработке программ наставничества;
* предоставление инфраструктуры для реализации мероприятий в рамках программы наставничества.

**6. Оценка вовлеченности обучающихся ПОО в различные формы наставничества**

6.1. Основным показателем эффективности внедрения РЦМ НО на уровне профессиональной образовательной организации является оценка вовлеченности обучающихся (студентов) ПОО в различные формы наставничества (указаны в приложении 5 к настоящим рекомендациям).

6.2. Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в ПОО осуществляется образовательной организацией.

6.3. При проведении оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества понимается участие обучающихся в программах наставничества ПОО.

6.4. Образовательной организацией обеспечивается участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области, путем представления данных по результатам мониторинга:

региональному координатору ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена» ежеквартально в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным;

в Министерство просвещения Российской Федерации по формам федеральной статистического наблюдения в срок до 20 января года, следующего за отчетным.

**7. Способы мониторинга и оценки результатов реализации программ наставничества**

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

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

Мониторинг программ наставничества состоит из двух основных этапов:

Этап 1 – оценка качества процесса реализации программ наставничества;

Этап 2 – оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

7.2. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программ наставничества (этап 1).

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества и помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций и индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов; обоснование требований к процессу реализации программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

* сильные и слабые стороны программы наставничества;
* возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
* процент реализации образовательных и культурных проектов, в том числе совместно с представителем предприятий;
* процент обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
* количество обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на профильных предприятиях.

7.3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников (этап 2).

Второй этап мониторинга позволяет оценить: динамику образовательных результатов; развитие гибких навыков, необходимых для гармоничного развития личности; повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования; степень включенности обучающихся в проектную деятельность, выполняемую по заданию предприятия; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы; увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы наставничества.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программы наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели:

1) оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;

2) оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательной программы);

3) анализ и корректировка стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить: определение условий эффективной программы наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы; сравнение изучаемых личностных характеристик и т.д.

Результатом данного этапа являются оценка и динамика:

* развития гибких навыков участников программы наставничества;
* уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
* степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
* качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ.

Среди оцениваемых параметров:

* уровень сформированности гибких навыков;
* понимание собственного будущего;
* вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
* успеваемость обучающихся по основным предметам;
* ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку.

7.4. Порядок организации процессов мониторинга и оценки результатов реализации программ наставничества регулируется локальным актом образовательной организации.

Приложение 1  
к методическим рекомендациям по внедрению региональной целевой модели наставничества обучающихся в профессиональных образовательных организациях Челябинской области

(ТИПОВАЯ МОДЕЛЬ)

ДОРОЖНАЯ КАРТА

внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(наименование ПОО)*,

на период с 2020 по 2024 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Основные мероприятия | Срок исполнения | Ответственные исполнители | Результат |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Приложение 2  
к методическим рекомендациям по внедрению региональной целевой модели наставничества обучающихся в профессиональных образовательных организациях Челябинской области

(ПРИМЕРНАЯ МОДЕЛЬ)

УТВЕРЖДАЮ:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подписант определяется локальным актом ПОО)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ  
 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(наименование ПОО)*

1. Общие положения, включающие следующие позиции

1.1. Положение о наставничестве \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(наименование ПОО)* (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18 ноября 2020 года № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области» в целях внедрения в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(наименование ПОО)* региональной целевой модели наставничества обучающихся (далее именуется – региональная целевая модель наставничества обучающихся, РЦМ НО)

1.2. Нормативно-правовыми основаниями внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(наименование ПОО)* являются:

* Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.04.2019г. №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)»;
* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020г. №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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»),
* Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020г. №01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»,
* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать распорядительный акт (приказ) образовательной организации о внедрении РЦМ НО в ПОО и ее реализации).*

1.3. 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 определенной 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.

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

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

*Куратор* – сотрудник профессиональной образовательной организации, отвечающий за реализацию программы наставничества.

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

2. Применяемые в ПОО формы наставничества и механизмы их внедрения *(отражены в разделе 5 методических рекомендаций)*

3. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов, родителей (законных представителей) если наставляемый несовершеннолетний

4. Процедуры отбора и требования, предъявляемые к наставникам, *(возможный механизм отбора наставников и наставляемых через рассмотрение кандидатур на заседании педагогического совета ПОО и утверждение руководителем по итогам его заседания, внесение изменений в утвержденный список в течение года осуществляется руководителем ПОО)* и организация обучения наставников *(обучение наставников осуществляется на регулярной основе в плановом режиме в соответствии с графиком, составленным куратором, который ежегодно утверждается). Для наставников из числа работников педагогического коллектива ПОО может быть предусмотрена мера поощрения.*

5. Процедуры формирования и закрепления наставнических пар (групп) из наставника и наставляемого (наставляемых), в том числе предоставление согласий на обработку персональных данных от участников программ наставничества или их родителями (законными представителями) наставляемого в случае, если наставляемый несовершеннолетний

6. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о реализации программ наставничества

7. Критерии эффективности реализации программ наставничества

8. Порядок публикации результатов внедрения РЦМ НО и реализации программ наставничества *(результаты реализации программ наставничества должны публиковаться на сайте ПОО в обобщенном виде)*

Приложение 3  
к методическим рекомендациям по внедрению региональной целевой модели наставничества обучающихся в профессиональных образовательных организациях Челябинской области

(ТИПОВАЯ МОДЕЛЬ)

УТВЕРЖДАЮ:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подписант определяется локальным актом ПОО)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(наименование ПОО)*

В рамках данной программы реализуется форма наставничества \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(в соответствии с п. 5.1. методических рекомендаций)

1. Пояснительная записка

*должна отражать* актуальность, нормативные основания разработки Программы наставничества *(отражены в п. 4.1. методических рекомендаций)*, цель, задачи, сроки реализации программы и ожидаемые результаты *(отражены в п. 5.2 - 5.4. (в зависимости от формы наставничества) методических рекомендаций),* используемые ПОО формы наставничества и описание механизмов их реализации

2. Перечень мероприятий по реализации программы наставничества *(в перечне мероприятий необходимо предусмотреть мероприятия из планов работы (учебной, воспитательной, внеурочной и др.) профессиональной образовательной организации на год)),* с указанием сроков их проведения

3. Описание процедур оценки результатов реализации программ наставничества

*(возможные ожидаемые результаты отражены п. 5.2 - 5.4. (в зависимости от формы наставничества) методических рекомендаций)*

Приложение 4  
к методическим рекомендациям по внедрению региональной целевой модели наставничества обучающихся в профессиональных образовательных организациях Челябинской области

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА,

НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

* формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
* разработка ежегодной Программы наставничества ПОО;
* организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
* подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ПОО;
* оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
* мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества;
* своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения региональной целевой модели наставничества по запросам регионального центра наставничества ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена»;
* получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
* анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ПОО и участие в его распространении.

2. Куратор имеет право:

* запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
* организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники информации в ПОО;
* вносить предложения по внесению изменений, дополнений в документы ПОО, сопровождающие наставническую деятельность;
* инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ПОО;
* принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
* вносить на рассмотрение руководству ПОО предложения об организации взаимодействия наставнических пар, о поощрении участников наставнической деятельности;
* на поощрение при разработке Программ наставничества высокого качества, выполнении показателей эффективности наставничества.

3. Наставник обязан:

* помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
* в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
* выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
* передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
* своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
* принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ПОО.

4. Наставник имеет право:

* привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ПОО, в том числе - с деятельностью наставляемого;
* выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
* требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
* принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
* обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой, с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества;
* обращаться к руководителю ПОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

5. Наставляемый обязан:

* выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
* совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
* выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
* отчитываться перед наставником в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана;
* сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
* проявлять дисциплинированность, организованность, ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
* принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ПОО.

6. Наставляемый имеет право:

* пользоваться имеющейся в ПОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
* в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
* принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам региональной целевой модели наставничества;
* при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ПОО.

Приложение 5  
к методическим рекомендациям по внедрению региональной целевой модели наставничества обучающихся в профессиональных образовательных организациях Челябинской области

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся в профессиональных образовательных организациях Челябинской области

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Контрольные значения по годам | | | | |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, % | 10 | 20 | 35 | 50 | 70 |