

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 именуется – 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, склонностей, 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, лишённое, 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, конкурсах 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
	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