

Целевая модель системы наставничества в образовательных организациях

Нормативно-правовое обоснование Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.			
Концептуальное обоснование Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность усвоения новых знаний и умений, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.			
Механизмы реализации программы наставничества - нормативно-правовое оформление программы в организации; - планирование реализации программы и управление; - организация системы наставничества с учетом выбранных форм; - обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение); - психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.			
Компоненты системы наставничества			
Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.	Работа наставниками, наставляемыми, родителями, коллективом организации.	- интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы; - информационные технологии.	Мониторинг и оценка параметров программы: - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)
Ожидаемые результаты реализации программ наставничества Повышение эффективности системы образования через: - измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации: образовательных, спортивных, культурных и др.; - улучшение психологического климата в образовательной организации; - создание сообщества готового оказывать ей поддержку; - развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;			

- рост числа педагогов, обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории;
- создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов;
- привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ образовательной организации.

Таблица 2

Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ
Подготовка условий для запуска программы наставничества	обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов; сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние.
Формирование базы наставляемых	информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.
Формирование базы наставников	информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске; собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся; мотивировать наставников.
Отбор и обучение наставников	разработать критерии отбора наставников под эти запросы; организовать отбор и обучение наставников (например курс повышения квалификации «Наставничество в образовательной организации» на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края»).
Формирование наставнических пар / групп	разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника.
Организация работы наставнических пар / групп	выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; разработать систему поощрений наставников.

Завершение наставничества	организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; реализовать систему поощрений наставников; организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.
---------------------------	---

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;

- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);

- организация сетевых сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках на уровне муниципалитета и региона;

- использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т.д.);

- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;

- размещение фотографий лучших наставников на Доску почета;

- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации;

- возможность получения бесплатного обучения (конференции, курсы повышения квалификации, рабочие сессии и т.д.);

- благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся;

- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д.

**Алгоритм деятельности по
по разработке и реализации целевой модели наставничества (системы менторства) в
образовательной организации**

1. Назначить руководителя проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества в образовательной организации».
2. Утвердить состав проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества в образовательной организации».
3. Изучить цель, задачи, содержание концепции «Целевая модель наставничества» («Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» - разработчик авторский коллектив под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной, д.психол.н., профессора Министерство просвещения Российской Федерации, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства»).
4. Разработать, рассмотреть и утвердить и план внедрения проекта «Целевая модель наставничества в образовательной организации».
5. Разработать (использовать материал данной инструкции), рассмотреть и утвердить Положение о наставничестве.
6. Разработать систему менторства (определить форму менторства, составить план деятельности).
7. Разместить план внедрения проекта «Целевая модель наставничества в образовательной организации», Положение и план менторства на сайте образовательной организации (создать в подразделе «Образование» отдельную вкладку «Целевая модель наставничества в образовательной организации» в соответствии с приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки РФ от 14.08.2020 г. №831 «Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления информации» п. 3.4. п.п. б).
8. Запустить деятельность по реализации целевой модели наставничества в образовательной организации.