

Министерство образования и науки Хабаровского края
Хабаровский краевой институт развития образования

Формирование системы наставничества в Хабаровском крае

Методические рекомендации



Хабаровск
2022

Министерство образования и науки Хабаровского края
Хабаровский краевой институт развития образования

**Формирование системы наставничества
в Хабаровском крае**

Методические рекомендации

Хабаровск
2022

ББК 74.04
УДК 37: 005.963.2

Печатается по решению редакционно-издательского совета ХК ИРО

Составитель:

Лидия Юрьевна Варфоломеева, начальник отдела наставничества
КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования»

Формирование системы наставничества в Хабаровском крае. Методические рекомендации // Сост.: Варфоломеева Л.Ю. – Хабаровск: КГАОУ ДПО ХК ИРО, 2022. – 40 с.

Методические рекомендации предназначены для органов местного самоуправления в сфере образования, руководителей краевых образовательных организаций для внедрения и реализации системы наставничества в крае.

ББК 74.04
УДК 37: 005.963.2

© Министерство образования
и науки Хабаровского края, 2022

© КГАОУ ДПО ХК ИРО, 2022

Содержание

Введение	4
1. Основные положения.....	5
2. Условия и ресурсы для формирования системы наставничества	7
3. Структурные компоненты	8
3.1. Внутренний контур	9
3.2. Внешний контур.....	10
4. Планируемые результаты и возможные риски.....	12
Методические рекомендации для образовательных организаций Хабаровского края по формированию системы наставничества	
Введение	14
1. Нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение.....	14
2. Реализация системы наставничества в образовательных организациях.....	17
3. Формы наставничества.....	21
3.1. Форма наставничества «ученик – ученик / студент – студент»	21
3.2. Форма наставничества «учитель – учитель / педагог – педагог»....	22
3.3. Форма наставничества «учитель – ученик / педагог – студент»	22
3.4. Форма наставничества «студент – ученик»	23
3.5. Форма наставничества «работодатель – ученик/студент»	24
4. Виды наставничества.....	25
5. Завершение персонализированной программы наставничества	26
6. Возможные риски и пути их минимизации.....	28
<i>Приложение 1</i>	
Примерное положение о системе наставничества в образовательной организации	29
<i>Приложение 2</i>	
Примерная дорожная карта по реализации положения о системе наставничества в образовательной организации	37

Введение

Актуальность разработки методических рекомендаций по формированию системы наставничества обусловлена необходимостью развития кадрового потенциала и профессионального мастерства в сфере образования Хабаровского края.

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах Российской Федерации на период до 2024 года» выделяет необходимость создания условий для развития наставничества до 2024 года.

Основная проблема наставнической деятельности в Хабаровском крае в настоящий момент – неопределенность ее правового статуса, что значительно затрудняет преобразование наставничества в широкое педагогическое явление. Существует необходимость его перехода в регламентированный вид педагогической деятельности.

Один из путей решения выявленной проблемы – формирование системы наставничества в образовательных организациях края. Система наставничества включает в себя методологическую разработку основных понятий, правовое обеспечение наставнической деятельности, обозначение организационных, педагогических, технологических и методических механизмов реализации системы наставничества.

Методические рекомендации разработаны в соответствии с распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 №887 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Система наставничества в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного и высшего образования позволит внедрить существующий на региональном уровне опыт наставничества в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, а также окажет практическую помощь в нормативно-правовом обеспечении с учетом региональной специфики и потребностей образовательных организаций. Помимо этого, система наставничества позволит скоррелировать развитие наставнических

практик с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник».

Методические рекомендации по формированию системы наставничества также могут быть использованы организациями высшего образования, среднего профессионального образования, центрами непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, институтом развития образования для разработки и реализации образовательных программ обучения наставников.

Методические рекомендации по формированию системы наставничества в образовательных организациях Хабаровского края предоставят практическую помощь руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций.

1. Основные положения

Наставничество – неформальный процесс обмена знаниями и социальным опытом, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый 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. Наставляемый является активным субъектом, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Отличительные черты системы наставничества:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- лично-ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- опора на лучший опыт наставничества с учетом государственной политики в сфере образования.

Система наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования – на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», в системе среднего профессионального образования – на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Система наставничества подразумевает совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Целью системы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории края.

Задачи системы наставничества:

- улучшение показателей образовательных организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- создание комфортной среды для повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка обучающихся к самостоятельной и продуктивной деятельности в современном мире, отличительными чертами которого являются нестабильность, изменчивость, информационная насыщенность;

- раскрытие творческого, профессионального, личностного потенциала каждого обучающегося, формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории;
- создание эффективного канала обмена профессиональным и личностным опытом в сфере наставничества.

Система наставничества основывается на принципах:

- добровольности (предполагает уважение интересов личностей наставника и наставляемого, добровольность их участия в наставнической деятельности);
- индивидуализации (предполагает сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития);
- системности (предполагает формирование системы наставничества с максимальным охватом структур системы образования на федеральном, региональном и муниципальном уровнях);
- вариативности (предполагает возможность образовательных организаций выбирать подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества).

2. Условия и ресурсы для формирования системы наставничества

Система наставничества – это комплекс условий, ресурсов, механизмов и инструментов, необходимых для успешной реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

руководителя, поддерживающего приоритетные направления развития образования;

куратора реализации программ наставничества;

наставников, готовых передавать знания и опыт;

педагога-психолога, отвечающего за психологическое сопровождение взаимодействия наставника и наставляемого.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества в образовательных организациях включают в себя:

- разработку локальных нормативных актов;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание методической помощи наставникам и наставляемым в составлении дорожной карты по реализации персонализированной программы наставничества;

- обобщение и распространение положительного опыта в сфере наставничества, обмен инновационным опытом;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей управления наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую,
- информационно-аналитическую деятельность центра непрерывного повышения педагогического мастерства, института развития образования, педагогических ассоциаций, направленную на поддержку наставничества;
- реализацию мониторинга результатов наставнической деятельности.

Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Денежное стимулирование предполагает возможность образовательным организациям, в соответствии с федеральными законами и правовыми актами регионального уровня, определять размеры выплат компенсационного характера за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования содержат в себе мероприятия, направленные на повышение общественного статуса наставников, признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе. Например, наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри. Нематериальным способом стимулирования может быть награждение наставников дипломами или благодарственными письмами.

В Хабаровском крае для популяризации роли наставника и повышения его статуса проводятся: фестиваль наставников «Мы вместе», форум наставников, конкурс успешного опыта наставничества, конкурс лучших практик наставничества.

3. Структурные компоненты

Все структурные компоненты системы наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней. Это неизменная модель, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему наставничества.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура является подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Далеко не в каждой образовательной организации имеется необходимый кадровый потенциал. Поэтому ряд структурных компонентов системы наставничества может быть вынесен на внешний контур.

3.1. Внутренний контур

К функциям образовательных организаций, внедряющих систему наставничества, относятся:

- разработка и реализация дорожной карты формирования системы наставничества;
- реализация программ наставничества;
- определение куратора формирования системы наставничества в образовательных организациях;
- материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, специалистов, педагогов, которые участвуют в программах наставничества, а также внесение данных о количестве участников программ наставничества в формы статистического наблюдения;
- проведение внутреннего аудита, мониторинга эффективности реализуемых программ сотрудничества;
- формирование баз данных программ наставничества и описание лучших практик;
- обеспечение повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, принимающих участие в реализации системы наставничества, через курсы повышения квалификации и/или программы переподготовки.

Общим руководством и координацией формирования системы наставничества в образовательной организации занимается руководитель, который своим решением назначает куратора. Рекомендуются куратором формирования системы наставничества назначить заместителя руководителя образовательной организации.

Куратор формирования системы наставничества в образовательной организации формирует базу наставников и наставляемых, организует обучение наставников, в том числе с привлечением экспертов, контролирует проведение программ наставничества, организует оценку вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества и мониторинг формирования системы наставничества в образовательной организации.

Образовательная организация проводит координационные совещания, в том числе по вопросам организации сетевых форм межуровневого взаимодействия по наставничеству, с привлечением заинтересованных сторон по актуальным вопросам формирования системы наставничества не менее чем один-два раза в год.

На уровне образовательной организации куратор может формировать реестр наставников и наставляемых.

3.2. Внешний контур

Общее руководство и координацию формирования системы наставничества в крае осуществляет министерство образования и науки края, которое:

- организует общественно-профессиональную экспертизу проекта региональной системы наставничества;
- разрабатывает правовые акты по реализации системы наставничества;
- осуществляет ресурсное обеспечение реализации мероприятий по формированию системы наставничества;
- разрабатывает и утверждает региональный комплекс мер по реализации региональной методологии наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае;
- разрабатывает и утверждает целевые показатели эффективности формирования системы наставничества;

- содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций края, юридических и физических лиц;
- координирует работу регионального центра профессионального самоопределения и наставничества.

Для организационного, методического, экспертного и информационного обеспечения формирования системы наставничества в крае в структуре Хабаровского краевого института развития образования создан центр профессионального самоопределения, наставничества и олимпиадного движения, который:

- обеспечивает информационное сопровождение формирования системы наставничества в крае;
- формирует реестр наставников и наставляемых образовательных организаций края на цифровой платформе nastavnik-khv.ru;
- реализует меры по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;
- проводит мониторинговые исследования по реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- проводит конкурсы по выявлению лучших наставнических практик в крае;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов края.

Министерство образования и науки края и центр профессионального самоопределения, наставничества и олимпиадного движения Хабаровского краевого института развития образования по вопросам формирования системы наставничества взаимодействуют с органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, муниципальными методическими службами, краевыми и муниципальными образовательными организациями всех уровней образования, юридическими лицами всех форм собственности и физическими лицами.

Общим руководством и координацией формирования системы наставничества на муниципальном уровне занимается орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования. В структуре данного органа назначается ответственное лицо, осуществляющее управленческие действия по формированию

системы наставничества на территории соответствующего муниципального образования.

Муниципальным оператором по формированию программ наставничества могут быть муниципальные методические объединения – для общеобразовательных организаций, муниципальные опорные центры – для образовательных организаций дополнительного образования.

Орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования:

- проводит координационные совещания, в том числе по вопросам организации сетевых форм межуровневого взаимодействия по наставничеству, с привлечением заинтересованных сторон по актуальным вопросам формирования системы наставничества не менее чем один–два раза в год;
- осуществляет согласование дорожных карт по формированию системы наставничества, разработанных подведомственными образовательными организациями;
- формирует реестр наставников и наставляемых, предприятий, организаций-партнеров;
- проводит мониторинг реализации дорожных карт по внедрению целевой программы;
- составляет реестр лучших практик формирования различных форм наставничества;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик.

4. Планируемые результаты и возможные риски

В результате формирования системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, которая включает в себя:

- непрерывный профессиональный рост и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- улучшение психологического климата в образовательной организации, связанное с выстраиванием долгосрочной и комфортной коммуникации на основе партнерства;
- развитие навыков и умений педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества;

- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен опытом в сфере практик наставничества.

Результатами успешной реализации персонализированной программы наставничества могут быть признаны:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- качество и темпы адаптации обучающегося в (новом) учебном коллективе;
- увеличение числа педагогов, студентов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Методические рекомендации для образовательных организаций Хабаровского края по формированию системы наставничества

Введение

Настоящие методические рекомендации по формированию системы наставничества в образовательных организациях Хабаровского края разработаны с целью оказания практической помощи в организации системы наставничества.

Методические рекомендации обеспечивают образовательные организации инструментарием по формированию системы наставничества, определяют виды и формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества, методику организации наставничества в образовательных организациях.

Методические рекомендации позволят руководящим и административным работникам образовательных организаций:

- использовать необходимое нормативное правовое обеспечение и разработать организационно-методическое обеспечение для формирования системы наставничества в образовательных организациях;
- выработать стандартизированные подходы к организации и использованию технологии наставничества.

На основе данных методических рекомендаций образовательные организации могут разрабатывать собственные рекомендации, положения, программы по организации и развитию системы наставничества.

1. Нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение

Одно из главных условий осуществления наставнической деятельности – выполнение дополнительных обязанностей по наставничеству на добровольной основе и за дополнительные меры стимулирования. Предусматривается письменное согласие наставника на выполнение наставнических обязанностей, а также необходимость получения письменного согласия наставляемого на закрепление за ним наставника.

Выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по наставнической деятельности регулируется коллек-

тивным договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством.

Так, в соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы, не входящей в их должностные обязанности, предусмотрены компенсационные и стимулирующие выплаты, которые включаются в заработную плату труда работника. Порядок и условия получения наставниками выплат компенсационного характера могут закрепляться в положении о системе наставничества, а также в других локальных актах.

Режим рабочего времени, соотношение учебной нагрузки и иной деятельности, предусмотренной должностными обязанностями, регламентируются:

- пунктом 1.2 приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- пунктом 2.3 приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Реализация системы наставничества предусматривает разработку и внедрение локальных актов образовательной организации в сфере наставничества.

Основные нормативные правовые акты, которые могут быть разработаны образовательной организацией:

- приказ об утверждении положения о системе наставничества в образовательной организации (Приложения 1, 2);
- приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

Дополнительно рекомендуется заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями в регионе: социальными партнерами, общественными профессио-

нальными объединениями и другими организациями, заинтересованными в наставничестве.

Организационно-методическое обеспечение реализации системы наставничества в образовательной организации предполагает:

- формирование пар/групп «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества;
- проведение анкетирования и оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления затруднений у наставляемых;
- повышение квалификации наставников;
- разработку методических материалов для наставника и наставляемого;
- информирование о проведении конкурсов и других мероприятий в сфере наставничества;
- помощь в подготовке к участию в конкурсах в сфере наставничества;
- организацию обмена наставническим опытом;
- организационно-методическую помощь наставляемым.

Персонализированная программа наставничества является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года), создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых, разрабатывается наставником и наставляемым совместно.

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных затруднений наставляемого либо на поддержку его сильных сторон. В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого: цели и задачи наставничества, сроки реализации программы, планируемые результаты, содержание деятельности, расписание встреч и другое.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности. Здесь же предлагаются конкретные формы мероприятий, указываются ориентировочные сроки достижения результатов.

При необходимости куратор совместно с наставником могут вносить изменения в программу или план мероприятий. Сроки

программы также могут быть продлены или сокращены по обоюдному согласию участников программы наставничества.

Информационно-методическое обеспечение системы наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия педагогов в сетевых сообществах;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов с целью создания единого пространства наставничества и продвижения наставнических практик.

2. Реализация системы наставничества в образовательных организациях

Реализацию системы наставничества условно можно разделить на следующие этапы:

- подготовительный;
- диагностический;
- проектировочный;
- реализационный;
- рефлексивно-аналитический;
- результативный.

Подготовительный этап:

- подбор и закрепление наставников за наставляемым;
- назначение наставников приказом руководителя образовательной организации;
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации положения о программе наставничества в образовательной организации;
- формирование и утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;
- внесение изменений в локальные акты образовательной организации;
- оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о реализации дуального обучения, о проведении производственной практики обучающихся образовательных организаций;
- обучение тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества.

Диагностический этап: выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием;
- определение ресурсного пространства;
- анализ избыточной образовательной среды;
- самоанализ;
- проектирование индивидуальной образовательной программы;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, сетевых форматов);
- оформление, визуализация (карта, программа, план).

Реализационный этап:

- организация куратором наставничества в образовательной организации (координация сотрудничества наставников с подразделениями образовательной организации, психологической службой по оказанию обучающимся возможной помощи в решении возникающих проблем; консультирование наставников по вопросам планирования и организации самоопределения, самовоспитания, саморазвития наставляемых с учетом индивидуального подхода, основанного на знании интересов, быта, наклонностей, состояния здоровья; ведение отчетной документации наставника; корректировка деятельности наставников на основании выявленных по итогам анализа несоответствий);
- сопровождение наставников в реализации индивидуальной образовательной программы наставляемых;
- отслеживание динамики развития, мониторинг и внесение коррективов в индивидуальные образовательные программы.

Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения;
- мотивация к дальнейшему развитию деятельности.

Результативный этап:

- наставник дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;

- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития.

Основная задача применения системы наставничества – это формирование пар/групп наставников и наставляемых с учетом взаимного интереса и симпатии, позволяющих им эффективно взаимодействовать.

Для формирования оптимальных пар/групп наставнической деятельности рекомендуется провести общую встречу с участием всех наставников и наставляемых. Встреча может включать в себя самопрезентации наставников, круглые столы, выступления и иные форматы взаимодействия. Затем необходимо получить и проанализировать обратную связь от участников данного мероприятия на предмет совпадения интересов. После этого могут быть сформированы наставнические пары/группы.

Наставников выбирают из числа:

- опытных педагогов, имеющих профессиональные достижения и успехи (победители конкурсов профессионального мастерства, авторы учебных пособий и материалов, ведущие вебинаров и семинаров, руководители педагогических сообществ), а также педагогов, стабильно показывающих высокий уровень качества образования обучающихся по своему предмету;
- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в распространении личного педагогического опыта, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ;
- педагогов-профессионалов, пользующихся среди педагогов безусловным авторитетом, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, имеющих опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- активных обучающихся старшей ступени, обладающих лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующих высокие образовательные результаты (победители олимпиад и конкурсов локального, муниципального, краевого уровней, лидеры класса или параллели, принимающие активное участие в жизни образовательной организации);
- ответственных, социально активных студентов с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированных к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды;
- высококвалифицированных работников предприятия, которые передают свои знания и опыт, обучают эффективным приемам труда;

- представителей других образовательных, спортивных организаций или учреждений культуры, имеющих активную социальную позицию, участвующих в жизни образовательной организации;
- методически ориентированных педагогов или методистов, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами.

В случае отсутствия в образовательной организации педагогов с данными профессиональными характеристиками наставником может стать педагог из другой образовательной организации, работающий в другом муниципальном образовании или регионе на основе сетевого взаимодействия.

Наставляемый выбирается из числа:

- молодых педагогов (опыт работы от 0 до 3 лет);
- учителей, пришедших после перерыва в педагогической деятельности;
- учителей, не имеющих педагогического образования;
- учителей-стажистов, испытывающих затруднения в освоении новых подходов к воспитанию и обучению детей;
- педагогов с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста);
- одаренных обучающихся, которые выделяются яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями;
- высокомотивированных обучающихся, которые имеют высокий уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешными в том или ином виде деятельности;
- обучающихся с ОВЗ;
- обучающихся группы риска, слабо мотивированных обучающихся, не имеющих желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, малоинформированных о карьерных и образовательных перспективах, равнодушных к процессам внутри образовательной организации;
- студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих практику в образовательной организации.

Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

3. Формы наставничества

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

3.1. Форма наставничества «ученик – ученик / студент – студент»

Форма наставничества «ученик – ученик / студент – студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Цель реализации формы наставничества «ученик – ученик / студент – студент» – разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

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

Ожидаемые результаты: высокий уровень включённости наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации, лояльность обучающихся к образовательной организации; повышение мотивации как наставника, так и наставляемого к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию отдельных компетенций.

3.2. Форма наставничества «учитель – учитель / педагог – педагог»

Форма наставничества «учитель – учитель / педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене работы) или педагога с недостатком определенных навыков и компетенций с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель реализации формы наставничества «учитель – учитель / педагог – педагог» – сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества.

Ожидаемые результаты: высокий уровень вовлеченности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; повышение удельного веса педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях; развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога; получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации в образовательной организации.

3.3. Форма наставничества «учитель – ученик / педагог – студент»

Форма наставничества «учитель – ученик / педагог – студент» предполагает взаимодействие учителя (педагога) образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренного, высокомотивированного, способного обучающегося; обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; подростка группы риска).

Одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся

Цель реализации формы наставничества «учитель – ученик / педагог – студент» для высокомотивированных обучающихся – раскрытие потенциала личности наставляемого.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого, в том числе в конкурсном и олимпиадном движении.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья

Цель реализации формы наставничества «учитель – ученик с ограниченными возможностями здоровья» – успешное включение ребенка в образовательную среду образовательной организации и социокультурную среду социума.

Ожидаемые результаты работы: развитие у наставляемых компетенций, необходимых для социализации в их ближайшем окружении, образовательном пространстве; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации.

Подростки группы риска

Цель реализации формы наставничества «учитель – обучающийся группы риска» – оказание социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся группы риска.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение образовательных результатов наставляемого, его мотивации; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе.

3.4. Форма наставничества «студент – ученик»

Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся образовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

Цель реализации формы наставничества «студент – ученик» – успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для

осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.

Ожидаемые результаты: определение личных образовательных перспектив наставляемого, его образовательного и личностного потенциала, формирование на этой основе осознанного выбора дальнейших траекторий обучения; укрепление связи между профессиональными образовательными организациями Хабаровского края и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ – студенческого и школьного.

3.5. Форма наставничества «работодатель – ученик/студент»

Форма наставничества «работодатель – ученик/студент» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов, профессиональной образовательной организации и представителя регионального предприятия, при котором наставник активизирует профессиональный личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым, в зависимости от мотивации самого наставляемого, может происходить прикладное знакомство с профессией.

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

Модель «работодатель – ученик» реализуется в основном в рамках сетевых договоров или договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами. Это примеры использования материальной базы организаций, в которых сотрудники предприятий выступают в качестве консультантов, а также осуществляют экскурсионное сопровождение программ, сопровождение спортивных соревнований, подключаются к подготовке одаренных обучающихся к конкурсам, ведут просветительскую работу, организуют участие в проектной деятельности.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение уровня мотивации и осознанности обучающихся в выборе и построении траектории обучения, саморазвития, самореализации и

профессиональной ориентации; получение наставляемыми конкретными профессиональными навыками, необходимыми для начала трудовой деятельности, расширение кадрового резерва региональных предприятий с должным уровнем подготовки.

Вариацией данной формы наставничества является форма «социальный партнер – ученик/студент».

Форма наставничества «социальный партнер – ученик/студент»

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной, профессиональной образовательной организации и представителя общественности края (родителей, некоммерческих предприятий, учреждений культуры, спорта), при котором наставник активизирует профессиональное, гражданское и личностное самоопределение и самореализацию обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым, в зависимости от мотивации самого наставляемого, может происходить практическое знакомство с профессией, со способами решения личных и социальных проблем, востребованных обучающимися.

Цель реализации формы наставничества «социальный партнер – ученик/студент» – поддержка обучающегося в самоопределении и самореализации, развитие актуализированного социального опыта и личностных качеств.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: рост мотивации и активности наставляемого в социально значимой деятельности, развитие личностных и проектных навыков и компетенций, сокращение адаптационного периода и повышение уровня комфорта процесса адаптации при организации социально-культурной деятельности вне образовательной организации.

4. Виды наставничества

Традиционное наставничество один на один – взаимодействие между более опытным наставником и наставляемым в течение продолжительного времени.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на возникшую ситуацию.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника с наставником более высокого уровня. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников, обмениваться опытом.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно, или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам деятельности.

Дистанционное наставничество – форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети, мессенджеры, тематические интернет-порталы. Обеспечивает постоянное общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать наставнические пары, привлечь профессионалов. Делает наставничество более распространенным и доступным.

Реверсивное наставничество – форма наставничества, при котором профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций и технологий.

5. Завершение персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества может быть запланированным и незапланированным. Запланированное завершение наставничества происходит при завершении плана мероприятий, срока действия персонализированной программы наставничества. Незапланированное завершение может происходить по инициативе одного из участников программы, наставника или наставляемого, а также по инициативе куратора.

Несмотря на возможность досрочного завершения программы наставничества, задача наставника и наставляемого – сохранить доброжелательные отношения. В этом им могут посодействовать школьный психолог и различные психологические службы.

Наставники и наставляемые могут обращаться к куратору с просьбой о смене наставника/наставляемого, а также о необхо-

димости продолжения персонализированной программы наставничества или изменения его направления.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика.

Эффективность – соотношение между достигнутыми результатами и затраченными ресурсами.

Результативность – степень достижения поставленных целей.

Модель Дональда Кирпатрика предполагает оценку эффективности программы по 4 пунктам: реакция, научение, поведение, результаты.

Реакция

Оценка эмоциональной удовлетворенности от участия в программе наставничества, получение обратной связи.

Для оценки реакции могут быть использованы опросники, анкеты, формы обратной связи. В результате оценки реакции наставляемого образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество программы наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в программе наставничества;
- пути совершенствования системы наставничества и деятельности наставника.

Научение

Оценка знаний, умений и установок, которые приобрел наставляемый в результате участия в программе наставничества.

Для проверки знаний могут использоваться тесты, опросы, экзамены, практические задания, учебные симуляции. Проводить оценку полученных знаний целесообразно наставнику и куратору программы наставничества, чтобы понимание процесса обучения и конечных результатов было объективным.

Поведение

Проверка изменений в поведении наставляемого после участия в программе наставничества.

Для оценки изменений в поведении можно использовать опрос других участников образовательной деятельности (коллег, руководителя, обучающихся), листы наблюдения.

Результаты

Оценка результативности образовательного учреждения в по итогам применения системы наставничества. Этот показатель напрямую зависит от целей, которые ставились перед началом реализации программы.

Оценивать эффективность важно, ведь так не только подтверждается польза реализуемой программы наставничества, но и появляется возможность выявить и исправить недочеты.

6. Возможные риски и пути их минимизации

Среди рисков применения системы наставничества можно назвать следующие.

Формализованное наставничество. Взаимодействие наставника с наставляемым, которое было оформлено документально, но не реализовалось в практической деятельности. Причиной этому зачастую служит отсутствие готовности и профессиональных навыков у наставника, педагогическая перегрузка, коммуникативные барьеры, недостаточное стимулирование работы наставника.

Решением данного риска является контроль работы наставника со стороны куратора. Контроль может проводиться в виде собеседований, изучения отчетов и промежуточных результатов работы.

Недостаточная компетентность наставника. Способом уменьшения этого риска является создание наставнических групп, состоящих из нескольких опытных наставников и наставляемого.

Неготовность наставляемого принимать помощь наставника. Причинами данного риска могут быть высокие амбиции, стремление к лидерству у наставляемого, более высокий уровень информационной компетентности. В этом случае возможно применение взаимообучения, при котором, в зависимости от содержания проблемы, наставник и наставляемый могут меняться ролями. При взаимообучении реализуется реверсивный вид наставничества.

Примерное положение о системе наставничества в образовательной организации

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе наставничества в образовательной организации _____ определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества Хабаровского края.

В Положении используются следующие понятия:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый 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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Наставничество – неформальный процесс обмена знаниями и социальным опытом, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/ группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – нормативный документ, разрабатываемый и утверждаемый на уровне образовательной организации, представляющий собой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений

наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Основными принципами системы наставничества являются:

1) принцип научности – предполагает применение научно обоснованных методик и технологий при реализации и применении системы наставничества;

2) принцип легитимности – подразумевает соответствие деятельности по реализации наставничества законодательству Российской Федерации и региональной нормативно-правовой базе;

3) принцип обеспечения суверенных прав личности – предполагает приоритет интересов личности и личностного развития, честность взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

4) принцип добровольности – подразумевает свободу выбора в процессе совместной деятельности наставника и наставляемого;

5) принцип ценностности – подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностного отношения к профессиональной деятельности, государству и общечеловеческим ценностям;

6) принцип личной ответственности – предполагает ответственное отношение всех субъектов наставнической деятельности к организации и реализации процесса наставничества, его результатам, выбору стратегий и механизмов;

7) принцип персонализации наставничества – направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуального плана.

Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей (освобождении от участия в мероприятиях программы наставничества) принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях и при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации.

2. Цель и задачи системы наставничества.

Формы наставничества

Цель системы наставничества – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание

условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи системы наставничества:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемого, формирование и реализация индивидуального плана работы;
- создание психологически комфортной среды при реализации программы наставничества;
- создание ресурсов для эффективного обмена личностным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества:

- «ученик – ученик / студент – студент»;
- «учитель – учитель / педагог – педагог»;
- «учитель – ученик / педагог – студент»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик/студент».

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

3. Организация системы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации об утверждении положения о системе наставничества в образовательной организации.

Наставник назначается с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию системы наставничества в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- издает локальные акты образовательной организации о применении системы наставничества и организации наставничества в образовательной организации, приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества в образовательной организации;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, накопления и распространения лучших практик наставничества.

Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- своевременно актуализирует информацию о банке наставников образовательной организации на официальном сайте или в социальных сетях;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов и обучающихся, которым необходимо участие в программе наставничества в качестве наставляемых;
- разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества в образовательной организации;
- формирует банк персонализированных программ наставничества, осуществляет описание наиболее успешного опыта наставничества;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем мониторинг реализации системы наставничества в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества.

4. Права и обязанности наставника

Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ОО, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- требовать выполнения наставляемым персонализированной программы наставничества;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям, принципам и эффективности системы наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества;
- обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю ОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

Наставник обязан:

- помогать разрабатывать персонализированную программу наставничества, своевременно и оперативно вносить в нее коррективы, контролировать 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 коррекции индиви-

дуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий персонализированной программы наставничества;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь в принятии правильных решений в нестандартных ситуациях;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников;
- в случае если наставник не является сотрудником ОО, он обязан предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

5. Права и обязанности наставляемого

Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в ОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОО.

Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в персонализированной программе наставничества, в установленные сроки и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением программы наставничества;
- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением персонализированной программы наставничества, учиться у него практическому решению поставленных задач, формированию поведенческих навыков;

- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий программы);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов программы наставничества;
- проявлять дисциплинированность, организованность и 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 ОО.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

Формирование наставнических пар/групп осуществляется по основным критериям:

- профессиональный или личный опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

Сформированные на добровольной основе пары/группы с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества происходит:

- в случае завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества или в силу форс-мажора);
- в случае изменения сроков реализации персонализированной программы наставничества (по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания).

9. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Примерная дорожная карта по реализации положения о системе наставничества в образовательной организации

	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации, таких как:</p> <ul style="list-style-type: none"> • приказ об утверждении положения о системе наставничества в образовательной организации (с приложениями: положение о системе наставничества в ОО, дорожная карта (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества в ОО); • приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. <p>Подготовка персонализированных программ наставничества</p>
2.	Формирование банка наставляемых	<p>Сбор профессиональных и учебных запросов от педагогов и обучающихся. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных</p>
3.	Формирование банка наставников	<p>Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных</p>
4.	Отбор и обучение	<p>Анализ банка наставников и выбор подходящего для конкретной персонализированной программы наставничества педагога (группы педагогов). Обучение наставников работе с наставляемыми:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; • проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<p>Формирование наставнических пар/групп. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.</p> <p>Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников</p>
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	<p>Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование).</p> <p>Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества</p>
7.	Информационная поддержка системы наставничества	<p>Освещение мероприятий дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и в социальных сетях (по возможности на муниципальном и региональном уровнях)</p>

Для записей

Формирование системы наставничества в Хабаровском крае

Методические рекомендации

Составитель:

Варфоломеева Л.Ю., начальник отдела наставничества
КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования»

Ответственный за выпуск:

Н.Ю. Дунаева, директор центра редакционно-издательской работы

Корректурa:

И.Н. Оглоблина, корректор редакционно-издательского отдела

Дизайн обложки, компьютерная верстка и послепечатная обработка:

Е.Б. Дятлова, художественный редактор
редакционно-издательского отдела

Подписано в печать 29.08.2022 г. Формат 210x297/2

Бумага писчая. Гарнитура Cambria.

Заказ №655. Тираж 22 экз.

КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования»
680011, Хабаровск, ул. Советская, 24
Тел./факс (4212) 47-01-16
E-mail: manager@ippk.ru