

Целевая модель наставничества

Основание

- Распоряжение
Министерства
Просвещения
Российской Федерации
от 25 декабря 2019 г.
№Р-145



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 25 » декабря 2019 г.

№ Р-145

Москва

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

Цель

- 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 Российской Федерации

Задачи

- Улучшение показателей организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности;
- Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

Задачи:

- Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;
- Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Термины и определения

- Наставничество
- Форма наставничества
- Наставляемый
- Наставник
- Куратор
- Целевая модель наставничества
- Методология наставничества
- Активное слушание
- Буллинг
- Метакомпетенции
- Тьютор
- Благодарный выпускник
- Школьное сообщество
- Эндаумент

Ожидаемые результаты

- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;

Ожидаемые результаты

- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- Привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ образовательных организаций.

Формы наставничества

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

Функции ОУ

- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты;
- Реализация программ наставничества;
- Реализация кадровой политики;
- Назначение куратора;
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение;
- Осуществление учета обучающихся, педагогов, участвующих в программе наставничества;

Функции ОУ

- Внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы;
- Проведение внутреннего мониторинга эффективности программ наставничества;
- Формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- Обеспечение условий для повышения уровня профмастерства педагогов в формате непрерывного образования.

Локальные акты ОУ

- ПРИКАЗ о внедрении ЦМ наставничества:
 - основания для внедрения ЦМ наставничества в ОУ
 - сроки внедрения ЦМ в ОУ
 - назначение ответственных за внедрение и реализацию ЦМ с описанием обязанностей
 - назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества

- 
- Сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества
 - Планируемые результаты внедрения ЦМ
 - Утверждение ПОЛОЖЕНИЯ о программе наставничества в ОУ
 - Утверждение ДОРОЖНОЙ КАРТЫ внедрения целевой модели наставничества

Положение о программе наставничества

- Описание форм программ наставничества
- Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых (если участник программы несовершеннолетний)
- Требования, выдвигаемые к наставникам
- Процедуры отбора и обучения наставников
- Процесс формирования пар и групп (наставник, наставляемый(ые))

- 
- Процесс закрепления наставнических пар
 - Формы и сроки отчетности наставника и куратора
 - Формы и условия поощрения наставника
 - Критерии эффективности работы наставника
 - Условия публикации результатов программы наставничества на сайте ОУ
 - Форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законным представителем
 - Форма согласий на обработку персональных данных участников программы

Дорожная карта

Мероприятие	Сроки	Ответственные

Этапы реализации ЦМ наставничества

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар или групп
6. Организация работы наставнических пар или групп
7. Завершение наставничества

Оценка вовлеченности обучающихся

- Прохождение участником полного цикла !!!
- Статотчет – до 20 января года, следующего за отчетным

Механизмы мотивации и поощрения наставников

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций и пр.;
- проведение конкурсов «Лучший наставник» и т.п.;
- поддержка системы наставничества через СМИ;
- участие руководителей всех уровней в программах наставничества;
- организация сообществ наставников;
- проведение фотосессий с выпуском календарей и пр. «Наши наставники»;

Для взрослых наставников:

- награждение: почетной грамотой, почетным званием «Лучший наставник», нагрудным знаком наставника и пр.
- получение дополнительных дней к отпуску;
- расширенная медицинская страховка;
- иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник

Для детей - наставников:

- благодарственные письма родителям;
- размещение фото на Доске почета ОО;
- рекомендации при трудоустройстве, образовательное стимулирование



! Материальное поощрение наставников может быть предусмотрено в ОУ в том числе в виде надбавки к заработной плате. В этом случае вносятся изменения порядок оплаты труда и материального поощрения работников

Мониторинг программы наставничества

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества
- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Куратор проводит SWOT – анализ реализуемой программы

- определяет сильные и слабые стороны программы,
- возможность программы и угрозы ее реализации,
- процент посещения обучающимися творческих кружков и пр.,
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе ОО и совместно с представителями организаций – партнеров,
- процент обучающихся, прошедших профессиональных и компетентностные тесты,
- количество выпускников средней школы, планирующей трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте,
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и /или присоединиться к сообществу благодарных выпускников,
- число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программы наставничества профессии,
- количество собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступающего в роли наставляемого)

Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

Оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени вовлеченности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы,
- удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Показатели эффективности внедрения целевой модели

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, проживающих в субъекте Российской Федерации)</i>	10	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации)</i>	2	10

Показатели эффективности внедрения целевой модели

Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
<i>(отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей – молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации)</i>		

Показатели эффективности внедрения целевой модели

Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % <i>(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации)</i>	2	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации)</i>	50	85

Показатели эффективности внедрения целевой модели

Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	85
<i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации)</i>		