

Министерство образования и науки  
Чеченской Республики

Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования  
Чеченской Республики»  
(ГБУ ДПО «ИРО ЧР»)



## **РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**Грозный, 2021**

*Рекомендовано к изданию решением Ученого совета ГБУ ДПО «ИРО ЧР»*

*«30» июня 2021г. Протокол № 6*

*Составители:*

**Г.Б. Эльмурзаева**, ректор ГБУ ДПО «ИРО ЧР»

**Р.С. Хатаева**, проректор по научно-методической работе ГБУ ДПО «ИРО ЧР»

**И.А. Ялакаева**, проректор по учебно-методической работе ГБУ ДПО «ИРО ЧР»



## Введение

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145). Реализация данной модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» и предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, повышение сплоченности коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Методические рекомендации составлены в целях достижения сквозного результата: «Разработана целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» федеральных проектов.<sup>1</sup>

В данных рекомендациях приведены и освещены нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы наставничества; представлен примерный перечень документов и материалов, необходимых в организации работы наставника с молодым специалистом; даны рекомендации по организации наставничества в образовательной организации.

---

<sup>1</sup> Приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019г. №Р-145.

## **1. Общие положения**

В данном разделе представлены актуальные документы, регламентирующие реализацию целевой модели наставничества.

### **1.1. Нормативно-правовая база внедрения наставничества**

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся разработана и реализуется в образовательных организациях в соответствии со следующими документами федерального и регионального уровней.

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Приказ Министерства образования и науки России от 18.04.2013 № 291 (ред. от 18.08.2016) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 № 28785).
5. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 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)».
6. Приказ Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 № 748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики».
7. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
8. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом



Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

9. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
10. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
11. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).
12. Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

К документам, регламентирующим деятельность наставничества в образовательной организации, можно отнести следующие (примерный перечень).

*1. Локальные акты образовательной организации:*

- Приказ о внедрении целевой модели наставничества (Приложение 1).
- Приказ о назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества (Приложение 2).
- Приказ об утверждении Положения о наставничестве, реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта (Приложение 3).
- Приказ о формировании наставнических пар (Приложение 4).

*2. Информационно-методическое сопровождение работы по конкретной модели наставничества:*

- Диагностический инструментарий (Анкеты).
- Индивидуальный план работы (Приложение 10) наставника с наставляемым.

- Индивидуальные планы пар «наставник – наставляемый».
- Заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога для модели «учитель-учитель».
- Заключение по итогам работы пар «наставник – наставляемый».
- Согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

### 3. Информационно-методическое сопровождение

Для методического сопровождения наставников (в форме «ученик – ученик») возможно ведение журнала наставника, который разрабатывается самостоятельно в образовательной организации. Структура журнала наставника закрепляется положением, принятым в образовательной организации. Рекомендуется отразить в журнале следующие позиции: формат и форму встречи; цель встречи, содержание, результат. Данный документ поможет наставнику организовать работу, а куратору проконтролировать ее (Приложение 11).

4. *Информационно-методическое сопровождение наставничества в образовательной организации заместителем* директора по УВР включает в себя информационно-аналитическую справку о работе системы наставничества в образовательной организации.

С учетом приведенного примерного перечня образовательная организация разрабатывает и утверждает соответствующие локальные акты, регулирующие процесс наставничества с учетом специфики профиля и деятельности организации.

## 1.2. 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 заданной обстоятельствами 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.

*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 навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

*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.

*Методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*Система наставничества* – комплекс мер, которые компания обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

*Формальное (официальное) наставничество* – форма наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты, и все это подкрепляется соответствующими приказами (приложения 1, 2, 3, 4).

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

### **1.3. Актуальность целевой модели наставничества как компонента современной системы образования Российской Федерации**

1.3.1. В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации.

В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку. Внедрение программ наставничества в образовательных организациях Чеченской Республики обеспечит согласованность и преемственность взаимоотношений и программ наставничества.

1.3.2. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, возникающих практически у любого обучающегося:

– подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

– одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

– ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

– проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе;

– эмоциональные, психологические и профессиональные проблемы педагога с большим стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных



технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

1.3.3. Программа наставничества обеспечивает решение следующих задач (в зависимости от форм наставничества, используемых в образовательной организации):

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование жизненных ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т. д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимися и формирования потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

1.3.4. Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования.

Первая причина: наставничество позволит сообществу учителей, учеников и родителей сформироваться в образовательной организации в качестве новой плодотворной среды для раскрытия потенциала всех участников образовательного процесса. Создание



такого сообщества станет возможным за счет построения новых отношений, которые обогащают друг друга с помощью технологий наставничества.

Вторая причина: для сообщества образовательной организации наставничество – это канал получения опыта. Наставничество – необходимый шаг для обеспечения того, чтобы школы, учреждения дополнительного образования, организации профессионального образования стали центром общества, тем самым способствуют развитию образовательной среды. Успешные студенты ВУЗа/СПО могут стать для обучающихся главными наставниками.

Третья причина заключается в том, что с помощью технологии наставничества участники образовательного процесса могут получить опыт, знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи (учебные материалы, система классов, самостоятельная работа и проектная работа, формализованное общение). Это чрезвычайно важно в современном мире.

Высокая скорость обусловлена тремя факторами: прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку, доверительными отношениями, взаимообогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества.

## **2. Ожидаемые результаты программы наставничества**

Планомерная реализация целевой модели наставничества направлена на достижение целей, намеченных в Распоряжении Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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».

### **2.1. Планируемые результаты реализации программы наставничества**

Результатом реализации программы наставничества будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательной организации, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и

образовательных инициатив, рост числа образовательных проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

Определение конкретных задач, которые необходимо решить с помощью программы наставничества, остается за администрацией образовательной организации, исходя из особенностей образовательной организации и региона.

2.2. У обучающихся, вовлеченных в программу наставничества, ожидается решение следующих проблем:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;



- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить решение проблем детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных организациях с привлечением обыкновенных учеников.

Подбор наставника для ребенка с ОВЗ достаточно трудоемкий процесс. Большую роль в этом вопросе играет не только наличие соответствующих дипломов об образовании, достижений в данном профессиональном поле, но и личностная, мотивационная готовность взрослого человека оказать помощь ребенку с особыми образовательными потребностями. Наставники должны подойти осознанно к работе с данной категорией обучающихся, быть готовыми к сложным ситуациям взаимодействия как с самим ребенком, так и с его окружением.

Среди основных проблем, которые будут решены при реализации программ наставничества в образовательной организации:

- невключенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом;

– психолого-педагогическая работа по воспитанию качеств, необходимых для овладения той или иной профессией.

2.3. Анализ потребностей образовательной системы Чеченской Республики позволил обозначить и наметить пути решения следующих проблем:

- низкие образовательные, спортивные и культурные результаты отдельных образовательных организаций;
- ценностная дезориентация молодежи, приводящая как к девиантному, так и нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих кадровых резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

С помощью внедрения наставнических программ в образовательные организации можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов.

Таким образом, могут сформироваться устойчивые способы взаимодействия между системами и поколениями, чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

### **3. Общие требования**

В разделе подробно рассмотрены требования к различным аспектам введения и реализации целевой модели наставничества. Представленные требования изложены в соответствии с приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 № 748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики».

#### **3.1. Общие требования к структуре управления программами наставничества**

В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательной системе ЧР входят:

- 1) Министерство образования и науки Чеченской Республики;
- 2) региональные центры наставничества:



– по вопросам внедрения целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях по модели «учитель-учитель» - ГБУ ДПО «ИРО ЧР»;

– по вопросам внедрения целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в Чеченской Республике по модели «ученик-«ученик», «педагог- ученик» – ГБУ «Центр дополнительного образования» ;

– по вопросам внедрения целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования/ высшего образования по модели «студент-ученик» - ФГБОУ ВО ЧГПУ;

3) органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования муниципальных образований Чеченской Республики;

4) общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, организации дополнительного образования, организации, осуществляющие реализацию программ наставничества.

Таблица 1

Уровни структуры	Направления деятельности
Министерство образования и науки Чеченской Республики	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества в систему образования Чеченской Республики.</li><li>2. Обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества Чеченской Республики.</li><li>3. Координирует работу региональных центров наставничества.</li><li>4. Обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества.</li><li>5. Реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из</li></ol>



	<p>малоимущих семей, проживающих в сельской местности, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей)</p>
<p>Региональные центры наставничества в соответствии с определенной Министерством зоной ответственности</p>	<p>1. Обеспечивают:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения целевой модели наставничества;</li> <li>– выработку предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества Чеченской Республики;</li> <li>– организацию мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях Чеченской Республики, сбор результатов и представление данных по результатам мониторинга в Министерство с периодичностью и в сроки, установленные Министерством;</li> <li>– реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.</li> </ul> <p>2. Оказывают содействие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Чеченской Республики, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;</li> <li>– привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций Чеченской Республики, государственных (муниципальных) учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</li> </ul> <p>3. Организуют разработку предложений по совершенствованию системы внедрения целевой модели наставничества в Чеченской Республики.</p>
<p>Органы местного самоуправления осуществляющие управление в сфере образования муниципальных образований Чеченской Республики</p>	<p>1. Организуют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– внедрение целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам муниципальных образований Чеченской Республики (далее – муниципальные образовательные организации), исходя из планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества в Чеченской Республике;</li> <li>– контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в муниципальных</li> </ul>



	<p>образовательных организациях на весь период реализации с 2021 по 2024 годы.</p> <p>2. Обеспечивают:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– достижение целевых показателей результатов внедрения целевой модели наставничества в муниципальных образованиях Чеченской Республики;</li> <li>– разработку муниципальными образовательными организациями дорожных карт внедрения целевой модели наставничества и проводят их согласование;</li> <li>– обучение муниципальными образовательными организациями наставников и кураторов по программам дополнительного профессионального образования в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;</li> <li>– ведение муниципальными образовательными организациями персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества по формам, согласно приложениям к региональной целевой модели наставничества;</li> <li>– участие муниципальных образовательных организаций в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Чеченской Республики, организовав представление ими данных по результатам мониторинга региональным центрам наставничества с периодичностью и в сроки, установленные Министерством; в Министерство просвещения Российской Федерации по формам федерального статистического наблюдения в срок до 20 января года, следующего за отчетным;</li> <li>– развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.</li> </ul> <p>3. Содействуют привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций профессионального образования Чеченской Республики, предприятий и организаций, учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</p>
<p>Образовательные организации, осуществляющие внедрение региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики</p>	<p>1. Назначают лицо, ответственное за внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации (куратора).</p> <p>2. Разрабатывают дорожную карту внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>3. Обеспечивают:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– реализацию программ наставничества;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников по формам, согласно приложениям к целевой модели наставничества;</li> <li>– участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Чеченской Республики, организовав представление образовательной организацией данных по результатам мониторинга: региональным центрам наставничества с периодичностью и в сроки, установленные Министерством; в Министерство просвещения Российской Федерации по формам федерального статистического наблюдения в срок до 20 января года, следующего за отчетным;</li> <li>– проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества профессиональных образовательных организаций;</li> <li>– реализацию кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;</li> <li>– формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;</li> <li>– условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;</li> <li>– привлечение к реализации программ наставничества предприятий (организаций), осуществляющих деятельность в Чеченской Республике, обеспечить участие работников предприятий (организаций) в программах наставничества в качестве наставников.</li> </ul> <p>4. Организуют инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества</p>
<p>Наставники и наставляемые</p>	<p>Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества: сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программы наставничества по установленным Министерством формам осуществляет образовательная организация, в которой обучается наставляемый.</p> <p>Модели форм наставничества</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «ученик – ученик»</li> <li>2. «учитель – учитель».</li> <li>3. «учитель – ученик».</li> <li>4. «студент – ученик».</li> </ol> <p>Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы</p>

	наставничества. Соответствующая проставляется в форме учета наставляемых (журнале)	отметка
--	---	---------

### **3.2. Общие требования к кадровому обеспечению реализации целевой модели наставничества в образовательной организации**

Кадровое обеспечение региональной системы реализации наставнических программ направлено на решение следующих задач:

– реализация программ наставничества по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки детей и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых;

– разработка программ наставничества, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

– вовлечение в реализацию целевой модели наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых конкретной образовательной организации;

– вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию наставнических программ конкретных образовательных организаций и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

- 1) наставляемый;
- 2) наставник;
- 3) куратор.



Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

– формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков – будущих участников программы;

– формирование базы наставников (формируется различными способами).

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации-партнера программы, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерства, образования и воспитания подростков.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль над проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать любой обучающийся по программам общего, дополнительного и среднего профессионального образования/высшего образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

### **3.3. Общие требования к механизмам мотивации и поощрения наставников**

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. Следует привлекать выпускников учебного заведения к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы. Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций; сообществ выпускников школ, СПО, ВУЗов.

В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства;
- поддержка системы наставничества через СМИ;
- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т. д.;
- использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т. д.).

Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников. Выдвижение самых результативных наставников на ежегодную премию лучшего наставника региона, муниципалитета (города, села и т. п.). Кандидатуры претендентов предоставляются муниципальными образовательными организациями в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа управления образованием субъекта Российской Федерации; наставник, признанный лучшим, может быть награжден/удостоен:

- почетной грамотой государственного органа;
- почетного звания «Лучший наставник»;
- нагрудным знаком наставника, учрежденным государственным органом.

Создание в системе наставничества конкретной организации иерархии наставников может повысить лояльность участников и установить дополнительную систему мотивации. Основными элементами иерархической системы являются:

- достижения: визуальное / материальное выражение результата (медаль, поощрение, определенные очки);



– глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;

– рейтинги и иерархия (персональная и групповая); персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития; групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый / наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах образовательной организации, ее информационных порталах, на информационных порталах Муниципальных методических центров по наставничеству для дополнительной мотивации всех участников программ.

При создании условий необходимого финансирования куратора образовательных программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий-участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций.

#### **4. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации. Этапы программы**

В данном разделе подробно рассмотрены основные этапы создания и реализации целевой модели наставничества в образовательной системе Чеченской Республики. В раздел вошли материалы письма Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Согласно методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества реализация программы наставничества в образовательных организациях должна включать семь основных этапов.

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.

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум направлениям, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешнее направление образуют представители образовательных организаций, средств массовой информации, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере образования, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутреннее направление представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

Рассмотрим этапы подробнее.

### *Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества*

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и определить соответствующие этим запросам критерии для поиска наставников.

Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

Результатом этапа является дорожная карта (приложение 12) внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

### *Этап 2. Формирование базы наставляемых*

Задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и/или педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества в соответствии с принятыми в организации формами наставничества.



Отсутствие наставников нельзя компенсировать прямым назначением студентов или учителей на программу наставничества, поскольку принцип добровольчества и осведомленности лежит в основе самой целевой модели.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных (приложение 8).

Немаловажная часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Данные опросов станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых. Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики.

Необходимо использовать разные источники информации: беседы с родителями и классными руководителями, тесты на определение предпочтений деятельности, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метапредметных навыков.

### *Этап 3. Формирование базы наставников*

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Работа включает действия по формированию базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;
- взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах;



– мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личностный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

Работа нацелена на формирование трех основных баз (в случае формирования в образовательной организации формы наставничества «ученик – ученик» вводится четвертая форма):

– база выпускников: включает успешных выпускников, по возможности трудоустроенных, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей родной образовательной организации и положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;

– база наставников от предприятий и организаций: включает опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии собственных сотрудников через программу наставничества, а также подготовке будущих лояльных и должным образом обученных кадров; может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;

– база наставников из числа активных педагогов: включает педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных.

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников. Они могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества. Файл представлен в виде электронной таблицы

(приложение 7), включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных (приложение 8).

#### *Этап 4. Отбор и обучение наставников*

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации.

Для отбора наставников необходимо:

- Разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых. Подходы к отбору наставников:
  - «хэдхантинг» (целенаправленный поиск наставника по заданным требованиям);
  - закрытый конкурс (в рамках образовательной организации);
  - открытый конкурс;
  - выбор сопровождаемого из числа знакомых ему лиц (при необходимости с последующей подготовкой выбранного лица в наставники).
- обучение предварительно отобранных кандидатов.
- Выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- Провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- Сформировать базу отобранных наставников.

#### *Документы для отбора*

Первым шагом процесса подбора является заполнение анкет в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками, включающих дополнительные к указанным в базе наставников сведения. Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых



интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.

Вторым этапом отбора выступает собеседование. В том случае, если наставляемым выступает обучающийся до 14 лет (младший подростковый возраст), имеющий психологические трудности, собеседование проводится куратором программы наставничества совместно со штатным либо приглашенным психологом. Последнему необходимо в свободной, но письменной форме подтвердить, что наставник способен выполнять задачи, предусматриваемые целевой моделью наставничества, готов к коммуникации с обучающимся, соответствует ведущему принципу «не навреди» и не нанесет возможный урон психике и здоровью обучающегося.

Психологу и/или куратору необходимо заранее подготовить перечень вопросов, которые будут заданы претенденту. Также в процессе собеседования необходимо узнать, позволит ли распорядок дня наставника выделять достаточно времени для наставнических отношений. Нужно удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и поведению во время встреч с наставляемым, уровень контроля за результатами реализации программы. Собеседование не должно быть односторонним – необходимо предоставлять возможность задавать вопросы и кандидату. Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий.

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность
7. Последовательность.

Для организации обучения наставников необходимо составить программу обучения наставников, определить ее сроки, подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику, выбрать форматы.

Материально-техническое обеспечение обучения при условии использования ресурсов других организаций и лиц остается в зоне ответственности образовательной организации.

### *Программа обучения наставников*

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать. Прежде всего, наставников следует обучить двум стилям взаимоотношений с наставляемым: развивающему (фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого) и инструментальному (концентрируется на целенаправленной деятельности). Развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

Результатом реализации четвертого этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

*Этап 5. Формирование пар «наставник – обучаемый (наставляемый)», групп «наставник – наставляемые»*

Основная задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо следующее.

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате.
2. Получить обратную связь от участников общей встречи – как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:



– С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?  
Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

– С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора (приложения 6, 7).

5. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

#### *Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества*

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, итоговую встречу.

Результаты этапа: пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и проанализированы.

С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу: получение обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; получение обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.

Результатом шестого этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

#### Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

- 1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т. д.);
- 2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т. п.).

Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы. Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия.

#### *Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации*

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексия, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.



Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также честование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

Дополнительно на сайте образовательной организации рекомендуется создать раздел «Наставничество», где по мере появления публиковать подготовленные командами успешные кейсы, а также создать виртуальную или реальную доску почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер.

Долгосрочная цель подведения итогов – усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров.

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества; собраны лучшие наставнические практики; внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций; запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

## **5. Перечень документов, необходимых для осуществления программы наставничества в образовательной организации и контроля ее реализации**

В разделе предложена структура документов, отвечающих рекомендациям по внедрению и реализации целевой модели наставничества. Предлагается возможная форма локального акта «Положение о наставничестве» в образовательной организации и примерный перечень документов, необходимых для осуществления программы и контроля ее реализации.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества и, в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества, должно определять формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.



Положение о наставничестве (Приложение 5) может включать в себя следующие структурные элементы.

Титульный лист.

1. Общие положения.
2. Основные понятия и термины.
3. Цели и задачи наставничества.
4. Организационные основы наставничества.
5. Реализация целевой модели наставничества.
6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.
7. Обязанности наставника.
8. Права наставника.
9. Обязанности наставляемого.
10. Права наставляемого.
11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.
12. Документы, регламентирующие наставничество.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества в образовательной организации, могут быть отнесены:

- положение о наставничестве;
- приказ руководителя образовательной организации и/или представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы о назначении наставников;
- план работы наставника;
- журнал наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;

– анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого; – протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;

– соглашения (Приложение 9) между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

– согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

## **6. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества**

В разделе рассмотрены наиболее важные критерии оценки, как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества.

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

– соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

– оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

– соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

– наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

– логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

– положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.



Министерство образования и науки  
Чеченской Республики

Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования  
Чеченской Республики»  
(ГБУ ДПО «ИРО ЧР»)

**УТВЕРЖДАЮ:**

Ректор ГБУ ДПО «ИРО ЧР»

\_\_\_\_\_ Г.Б. Эльмурзаева

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**Грозный, 2021**

*Рекомендовано к изданию решением Ученого совета ГБУ ДПО «ИРО ЧР»*

*« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021г. Протокол № \_\_\_\_*

*Составители:*

**Г.Б. Эльмурзаева**, ректор ГБУ ДПО «ИРО ЧР»

**Р.С. Хатаева**, проректор по научно-методической работе ГБУ ДПО «ИРО ЧР»

**И.А. Ялакаева**, проректор по учебно-методической работе ГБУ ДПО «ИРО ЧР»



## Введение

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145). Реализация данной модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» и предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, повышение сплоченности коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Методические рекомендации составлены в целях достижения сквозного результата: «Разработана целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» федеральных проектов.<sup>1</sup>

В данных рекомендациях приведены и освещены нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы наставничества; представлен примерный перечень документов и материалов, необходимых в организации работы наставника с молодым специалистом; даны рекомендации по организации наставничества в образовательной организации.

---

<sup>1</sup> Приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019г. №Р-145.

## **1. Общие положения**

В данном разделе представлены актуальные документы, регламентирующие реализацию целевой модели наставничества.

### **1.1. Нормативно-правовая база внедрения наставничества**

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся разработана и реализуется в образовательных организациях в соответствии со следующими документами федерального и регионального уровней.

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Приказ Министерства образования и науки России от 18.04.2013 № 291 (ред. от 18.08.2016) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 № 28785).
5. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 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))».
6. Приказ Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 № 748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики».
7. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
8. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом



- Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
9. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
  10. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
  11. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).
  12. Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

К документам, регламентирующим деятельность наставничества в образовательной организации, можно отнести следующие (примерный перечень).

1. *Локальные акты образовательной организации:*
  - Приказ о внедрении целевой модели наставничества (Приложение 1).
  - Приказ о назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества (Приложение 2).
  - Приказ об утверждении Положения о наставничестве, реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта (Приложение 3).
  - Приказ о формировании наставнических пар (Приложение 4).
2. *Информационно-методическое сопровождение работы по конкретной модели наставничества:*
  - Диагностический инструментарий (Анкеты).
  - Индивидуальный план работы (Приложение 10) наставника с наставляемым.

- Индивидуальные планы пар «наставник – наставляемый».
- Заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога для модели «учитель-учитель».
- Заключение по итогам работы пар «наставник – наставляемый».
- Согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

### *3. Информационно-методическое сопровождение*

Для методического сопровождения наставников (в форме «ученик – ученик») возможно ведение журнала наставника, который разрабатывается самостоятельно в образовательной организации. Структура журнала наставника закрепляется положением, принятым в образовательной организации. Рекомендуется отразить в журнале следующие позиции: формат и форму встречи; цель встречи, содержание, результат. Данный документ поможет наставнику организовать работу, а куратору проконтролировать ее (Приложение 11).

*4. Информационно-методическое сопровождение наставничества в образовательной организации заместителем директора по УВР* включает в себя информационно-аналитическую справку о работе системы наставничества в образовательной организации.

С учетом приведенного примерного перечня образовательная организация разрабатывает и утверждает соответствующие локальные акты, регулирующие процесс наставничества с учетом специфики профиля и деятельности организации.

## **1.2. 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 заданной обстоятельствами 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.

*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 навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

*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.

*Методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*Система наставничества* – комплекс мер, которые компания обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

*Формальное (официальное) наставничество* – форма наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты, и все это подкрепляется соответствующими приказами (приложения 1, 2, 3, 4).

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

### **1.3. Актуальность целевой модели наставничества как компонента современной системы образования Российской Федерации**

1.3.1. В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации.

В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку. Внедрение программ наставничества в образовательных организациях Чеченской Республики обеспечит согласованность и преемственность взаимоотношений и программ наставничества.

1.3.2. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, возникающих практически у любого обучающегося:

– подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

– одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

– ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

– проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе;

– эмоциональные, психологические и профессиональные проблемы педагога с большим стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных



технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

1.3.3. Программа наставничества обеспечивает решение следующих задач (в зависимости от форм наставничества, используемых в образовательной организации):

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование жизненных ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т. д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимися и формирования потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

1.3.4. Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования.

Первая причина: наставничество позволит сообществу учителей, учеников и родителей сформироваться в образовательной организации в качестве новой плодотворной среды для раскрытия потенциала всех участников образовательного процесса. Создание

такого сообщества станет возможным за счет построения новых отношений, которые обогащают друг друга с помощью технологий наставничества.

Вторая причина: для сообщества образовательной организации наставничество – это канал получения опыта. Наставничество – необходимый шаг для обеспечения того, чтобы школы, учреждения дополнительного образования, организации профессионального образования стали центром общества, тем самым способствуют развитию образовательной среды. Успешные студенты ВУЗа/СПО могут стать для обучающихся главными наставниками.

Третья причина заключается в том, что с помощью технологии наставничества участники образовательного процесса могут получить опыт, знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи (учебные материалы, система классов, самостоятельная работа и проектная работа, формализованное общение). Это чрезвычайно важно в современном мире.

Высокая скорость обусловлена тремя факторами: прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку, доверительными отношениями, взаимообогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества.

## **2. Ожидаемые результаты программы наставничества**

Планомерная реализация целевой модели наставничества направлена на достижение целей, намеченных в Распоряжении Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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».

### **2.1. Планируемые результаты реализации программы наставничества**

Результатом реализации программы наставничества будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательной организации, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и



образовательных инициатив, рост числа образовательных проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

Определение конкретных задач, которые необходимо решить с помощью программы наставничества, остается за администрацией образовательной организации, исходя из особенностей образовательной организации и региона.

2.2. У обучающихся, вовлеченных в программу наставничества, ожидается решение следующих проблем:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить решение проблем детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных организациях с привлечением обыкновенных учеников.

Подбор наставника для ребенка с ОВЗ достаточно трудоемкий процесс. Большую роль в этом вопросе играет не только наличие соответствующих дипломов об образовании, достижений в данном профессиональном поле, но и личностная, мотивационная готовность взрослого человека оказать помощь ребенку с особыми образовательными потребностями. Наставники должны подойти осознанно к работе с данной категорией обучающихся, быть готовыми к сложным ситуациям взаимодействия как с самим ребенком, так и с его окружением.

Среди основных проблем, которые будут решены при реализации программ наставничества в образовательной организации:

- невключенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом;



– психолого-педагогическая работа по воспитанию качеств, необходимых для овладения той или иной профессией.

2.3. Анализ потребностей образовательной системы Чеченской Республики позволил обозначить и наметить пути решения следующих проблем:

- низкие образовательные, спортивные и культурные результаты отдельных образовательных организаций;
- ценностная дезориентация молодежи, приводящая как к девиантному, так и нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих кадровых резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

С помощью внедрения наставнических программ в образовательные организации можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов.

Таким образом, могут сформироваться устойчивые способы взаимодействия между системами и поколениями, чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

### **3. Общие требования**

В разделе подробно рассмотрены требования к различным аспектам введения и реализации целевой модели наставничества. Представленные требования изложены в соответствии с приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 № 748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики».

#### **3.1. Общие требования к структуре управления программами наставничества**

В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательной системе ЧР входят:

- 1) Министерство образования и науки Чеченской Республики;
- 2) региональные центры наставничества:

– по вопросам внедрения целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях по модели «учитель-учитель» - ГБУ ДПО «ИРО ЧР»;

– по вопросам внедрения целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в Чеченской Республики по модели «ученик-«ученик», «педагог- ученик» – ГБУ «Центр дополнительного образования» ;

– по вопросам внедрения целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования/ высшего образования по модели «студент-ученик» - ФГБОУ ВО ЧГПУ;

3) органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования муниципальных образований Чеченской Республики;

4) общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, организации дополнительного образования, организации, осуществляющие реализацию программ наставничества.

*Таблица 1*

<b>Уровни структуры</b>	<b>Направления деятельности</b>
Министерство образования и науки Чеченской Республики	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества в систему образования Чеченской Республики.</li><li>2. Обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества Чеченской Республики.</li><li>3. Координирует работу региональных центров наставничества.</li><li>4. Обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества.</li><li>5. Реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из</li></ol>



	<p>малоимущих семей, проживающих в сельской местности, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей)</p>
<p>Региональные центры наставничества в соответствии с определенной Министерством зоной ответственности</p>	<p>1. Обеспечивают:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения целевой модели наставничества;</li> <li>– выработку предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества Чеченской Республики;</li> <li>– организацию мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях Чеченской Республики, сбор результатов и представление данных по результатам мониторинга в Министерство с периодичностью и в сроки, установленные Министерством;</li> <li>– реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.</li> </ul> <p>2. Оказывают содействие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Чеченской Республики, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;</li> <li>– привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций Чеченской Республики, государственных (муниципальных) учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</li> </ul> <p>3. Организуют разработку предложений по совершенствованию системы внедрения целевой модели наставничества в Чеченской Республики.</p>
<p>Органы местного самоуправления осуществляющие управление в сфере образования муниципальных образований Чеченской Республики</p>	<p>1. Организуют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– внедрение целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам муниципальных образований Чеченской Республики (далее – муниципальные образовательные организации), исходя из планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества в Чеченской Республике;</li> <li>– контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в муниципальных</li> </ul>



	<p>образовательных организациях на весь период реализации с 2021 по 2024 годы.</p> <p>2. Обеспечивают:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– достижение целевых показателей результатов внедрения целевой модели наставничества в муниципальных образованиях Чеченской Республики;</li> <li>– разработку муниципальными образовательными организациями дорожных карт внедрения целевой модели наставничества и проводят их согласование;</li> <li>– обучение муниципальными образовательными организациями наставников и кураторов по программам дополнительного профессионального образования в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;</li> <li>– ведение муниципальными образовательными организациями персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества по формам, согласно приложениям к региональной целевой модели наставничества;</li> <li>– участие муниципальных образовательных организаций в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Чеченской Республики, организовав представление ими данных по результатам мониторинга региональным центрам наставничества с периодичностью и в сроки, установленные Министерством; в Министерство просвещения Российской Федерации по формам федерального статистического наблюдения в срок до 20 января года, следующего за отчетным;</li> <li>– развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.</li> </ul> <p>3. Содействуют привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций профессионального образования Чеченской Республики, предприятий и организаций, учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</p>
<p>Образовательные организации, осуществляющие внедрение региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики</p>	<p>1. Назначают лицо, ответственное за внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации (куратора).</p> <p>2. Разрабатывают дорожную карту внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>3. Обеспечивают:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– реализацию программ наставничества;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников по формам, согласно приложениям к целевой модели наставничества;</li> <li>– участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Чеченской Республики, организовав представление образовательной организацией данных по результатам мониторинга: региональным центрам наставничества с периодичностью и в сроки, установленные Министерством; в Министерство просвещения Российской Федерации по формам федерального статистического наблюдения в срок до 20 января года, следующего за отчетным;</li> <li>– проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества профессиональных образовательных организаций;</li> <li>– реализацию кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;</li> <li>– формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;</li> <li>– условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;</li> <li>– привлечение к реализации программ наставничества предприятий (организаций), осуществляющих деятельность в Чеченской Республике, обеспечив участие работников предприятий (организаций) в программах наставничества в качестве наставников.</li> </ul> <p>4. Организуют инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества</p>
<p>Наставники и наставляемые</p>	<p>Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества: сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программы наставничества по установленным Министерством формам осуществляет образовательная организация, в которой обучается наставляемый.</p> <p>Модели форм наставничества</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «ученик – ученик»</li> <li>2. «учитель – учитель».</li> <li>3. «учитель – ученик».</li> <li>4. «студент – ученик».</li> </ol> <p>Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы</p>

	наставничества. Соответствующая проставляется в форме учета наставляемых (журнале)	отметка
--	---	---------

### **3.2. Общие требования к кадровому обеспечению реализации целевой модели наставничества в образовательной организации**

Кадровое обеспечение региональной системы реализации наставнических программ направлено на решение следующих задач:

– реализация программ наставничества по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки детей и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых;

– разработка программ наставничества, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

– вовлечение в реализацию целевой модели наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых конкретной образовательной организации;

– вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию наставнических программ конкретных образовательных организаций и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

- 1) наставляемый;
- 2) наставник;
- 3) куратор.



Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

– формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков – будущих участников программы;

– формирование базы наставников (формируется различными способами).

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации-партнера программы, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерства, образования и воспитания подростков.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль над проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать любой обучающийся по программам общего, дополнительного и среднего профессионального образования/высшего образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

### **3.3. Общие требования к механизмам мотивации и поощрения наставников**

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. Следует привлекать выпускников учебного заведения к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы. Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций; сообществ выпускников школ, СПО, ВУЗов.

В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства;
- поддержка системы наставничества через СМИ;
- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т. д.;
- использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т. д.).

Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников  
Выдвижение самых результативных наставников на ежегодную премию лучшего наставника региона, муниципалитета (города, села и т. п.). Кандидатуры претендентов предоставляются муниципальными образовательными организациями в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа управления образованием субъекта Российской Федерации; наставник, признанный лучшим, может быть награжден/удостоен:

- почетной грамотой государственного органа;
- почетного звания «Лучший наставник»;
- нагрудным знаком наставника, учрежденным государственным органом.

Создание в системе наставничества конкретной организации иерархии наставников может повысить лояльность участников и установить дополнительную систему мотивации. Основными элементами иерархической системы являются:

- достижения: визуальное / материальное выражение результата (медаль, поощрение, определенные очки);



– глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;

– рейтинги и иерархия (персональная и групповая); персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития; групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый / наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах образовательной организации, ее информационных порталах, на информационных порталах Муниципальных методических центров по наставничеству для дополнительной мотивации всех участников программ.

При создании условий необходимого финансирования куратора образовательных программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий-участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций.

#### **4. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации. Этапы программы**

В данном разделе подробно рассмотрены основные этапы создания и реализации целевой модели наставничества в образовательной системе Чеченской Республики. В раздел вошли материалы письма Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Согласно методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества реализация программы наставничества в образовательных организациях должна включать семь основных этапов.

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.

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум направлениям, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешнее направление образуют представители образовательных организаций, средств массовой информации, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере образования, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутреннее направление представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

Рассмотрим этапы подробнее.

### *Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества*

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и определить соответствующие этим запросам критерии для поиска наставников.

Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

Результатом этапа является дорожная карта (приложение 12) внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

### *Этап 2. Формирование базы наставляемых*

Задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и/или педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества в соответствии с принятыми в организации формами наставничества.



Отсутствие наставников нельзя компенсировать прямым назначением студентов или учителей на программу наставничества, поскольку принцип добровольчества и осведомленности лежит в основе самой целевой модели.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных (приложение 8).

Немаловажная часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Данные опросов станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых. Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики.

Необходимо использовать разные источники информации: беседы с родителями и классными руководителями, тесты на определение предпочтений деятельности, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метапредметных навыков.

### *Этап 3. Формирование базы наставников*

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Работа включает действия по формированию базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;
- взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах;

– мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личностный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

Работа нацелена на формирование трех основных баз (в случае формирования в образовательной организации формы наставничества «ученик – ученик» вводится четвертая форма):

– база выпускников: включает успешных выпускников, по возможности трудоустроенных, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей родной образовательной организации и положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;

– база наставников от предприятий и организаций: включает опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии собственных сотрудников через программу наставничества, а также подготовке будущих лояльных и должным образом обученных кадров; может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;

– база наставников из числа активных педагогов: включает педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных.

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников. Они могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества. Файл представлен в виде электронной таблицы



(приложение 7), включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных (приложение 8).

#### *Этап 4. Отбор и обучение наставников*

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации.

Для отбора наставников необходимо:

- Разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых. Подходы к отбору наставников:
  - «хэдхантинг» (целенаправленный поиск наставника по заданным требованиям);
  - закрытый конкурс (в рамках образовательной организации);
  - открытый конкурс;
  - выбор сопровождаемого из числа знакомых ему лиц (при необходимости с последующей подготовкой выбранного лица в наставники).
  - обучение предварительно отобранных кандидатов.
- Выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- Провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- Сформировать базу отобранных наставников.

#### *Документы для отбора*

Первым шагом процесса подбора является заполнение анкет в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками, включающих дополнительные к указанным в базе наставников сведения. Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых

интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.

Вторым этапом отбора выступает собеседование. В том случае, если наставляемым выступает обучающийся до 14 лет (младший подростковый возраст), имеющий психологические трудности, собеседование проводится куратором программы наставничества совместно со штатным либо приглашенным психологом. Последнему необходимо в свободной, но письменной форме подтвердить, что наставник способен выполнять задачи, предусматриваемые целевой моделью наставничества, готов к коммуникации с обучающимся, соответствует ведущему принципу «не навреди» и не нанесет возможный урон психике и здоровью обучающегося.

Психологу и/или куратору необходимо заранее подготовить перечень вопросов, которые будут заданы претенденту. Также в процессе собеседования необходимо узнать, позволит ли распорядок дня наставника выделять достаточно времени для наставнических отношений. Нужно удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и поведению во время встреч с наставляемым, уровень контроля за результатами реализации программы. Собеседование не должно быть односторонним – необходимо предоставлять возможность задавать вопросы и кандидату. Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий.

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность
7. Последовательность.

Для организации обучения наставников необходимо составить программу обучения наставников, определить ее сроки, подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику, выбрать форматы.



Материально-техническое обеспечение обучения при условии использования ресурсов других организаций и лиц остается в зоне ответственности образовательной организации.

### *Программа обучения наставников*

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать. Прежде всего, наставников следует обучить двум стилям взаимоотношений с наставляемым: развивающему (фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого) и инструментальному (концентрируется на целенаправленной деятельности). Развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

Результатом реализации четвертого этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

*Этап 5. Формирование пар «наставник – обучаемый (наставляемый)», групп «наставник – наставляемые»*

Основная задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо следующее.

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате.
2. Получить обратную связь от участников общей встречи – как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:

– С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?  
Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

– С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора (приложения 6, 7).

5. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

#### *Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества*

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, итоговую встречу.

Результаты этапа: пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и проанализированы.

С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу: получение обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; получение обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.



Результатом шестого этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

#### Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

- 1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т. д.);
- 2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т. п.).

Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы. Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия.

#### *Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации*

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также честование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

Дополнительно на сайте образовательной организации рекомендуется создать раздел «Наставничество», где по мере появления публиковать подготовленные командами успешные кейсы, а также создать виртуальную или реальную доску почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер.

Долгосрочная цель подведения итогов – усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров.

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества; собраны лучшие наставнические практики; внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций; запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

## **5. Перечень документов, необходимых для осуществления программы наставничества в образовательной организации и контроля ее реализации**

В разделе предложена структура документов, отвечающих рекомендациям по внедрению и реализации целевой модели наставничества. Предлагается возможная форма локального акта «Положение о наставничестве» в образовательной организации и примерный перечень документов, необходимых для осуществления программы и контроля ее реализации.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества и, в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества, должно определять формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.



Положение о наставничестве (Приложение 5) может включать в себя следующие структурные элементы.

Титульный лист.

1. Общие положения.
2. Основные понятия и термины.
3. Цели и задачи наставничества.
4. Организационные основы наставничества.
5. Реализация целевой модели наставничества.
6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.
7. Обязанности наставника.
8. Права наставника.
9. Обязанности наставляемого.
10. Права наставляемого.
11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.
12. Документы, регламентирующие наставничество.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества в образовательной организации, могут быть отнесены:

- положение о наставничестве;
- приказ руководителя образовательной организации и/или представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы о назначении наставников;
- план работы наставника;
- журнал наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;

– анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого; – протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;

– соглашения (Приложение 9) между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

– согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

## **6. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества**

В разделе рассмотрены наиболее важные критерии оценки, как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества.

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

– соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

– оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

– соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

– наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

– логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

– положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.



В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей (законных представителей);
- уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

*Относительно изменений в личности наставляемого- участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:*

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности позволяет четко отследить, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика формирования наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;

2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

#### *Мониторинг процесса реализации программы наставничества*

На первом этапе мониторинга ведется изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы в парах и группах наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник – наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### *Цели и задачи*

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 учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;



- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Для полного анализа реализации программы рекомендуется проводить SWOT-анализ.

SWOT-анализ рекомендуется проводить и анализировать куратору программы.

#### *Ожидаемые результаты*

В результате мониторинга появится материал, на основании которого можно будет сделать вывод о наличии сильных и слабых сторон участников программы, обозначатся расхождения между ожиданиями от реализации программы и реальными результатами.

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы или ПОО, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях;
- количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### *Мониторинг влияния программ на всех участников*

Второй этап мониторинга позволяет оценить изменения, происходящие у участников программы наставничества и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Анализируя

результаты данного этапа, можно делать вывод о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс оценки результатов влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй – по итогам прохождения программы. Следовательно, все показатели, подлежащие оценке и контролю в результате прохождения программы, фиксируются два раза.

#### *Задачи мониторинга программ наставничества*

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар «наставник – наставляемый».
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Первый этап мониторинга позволяет определить:

- взаимную заинтересованность сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.

Анализ характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

#### *Ожидаемые результаты*

Результатом мониторинга является оценка динамики:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;



- степени включенности 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.

Данные, полученные в результате анализа, позволят зафиксировать изменения в участниках программы наставничества, спрогнозировать их дальнейшее развитие.

Также результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании изменения в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

По результатам тестов необходимо сформировать отчет в виде статистического анализа данных: выделить значимые связи и различия, качественно описать проведенную математическую обработку.

Среди оцениваемых результатов необходимо отметить следующие:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- вовлеченность в активное взаимодействие обучающихся с ОБЗ;
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);

– психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов).

## 7. Рекомендуемые целевые показатели развития программ наставничества в образовательных организациях

Систематический мониторинг выполнения программы наставничества настроен на достижение показателей, обозначенных в Приказе Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 № 784-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики» (таблица 2).

Таблица 2

№ п/п	Наименование показателя	Контрольные значения по годам			
		2021	2022	2023	2024
1.	Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	10	35	50	70
2.	Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	20	35	50	70
3.	Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным	20	35	50	70



	программам среднего профессионального образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %				
4.	Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	10	25	50	70
5.	Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	10	25	30	50

## Приложение

Приложение 1

### Приказ о внедрении целевой модели наставничества

*Официальный бланк ОО*

Приказ

дд.мм.гггг

№

О внедрении целевой модели  
наставничества

На основании распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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» и приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 № 784-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Назначить руководителем проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества» Ф. И. О., (для общеобразовательных организаций - заместителя директора по УВР/ВР, для организаций СПО/ вуза- начальник отдела практик и профориентационной работы, для организаций ДПО соответствующий проректор/ зам. директора).
2. Утвердить состав проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества».
3. Изучить цель, задачи и содержание концепции «Целевая модель наставничества» и разработать план внедрения проекта «Целевая модель наставничества» в срок до дд.мм.гггг. Ответственный – Ф. И. О.
4. Рассмотреть план внедрения проекта «Целевая модель наставничества» на заседании педагогического совета организации дд.мм.гггг. Ответственный – Ф. И. О.
5. Доработать план внедрения проекта «Целевая модель наставничества» в соответствии с замечаниями в срок до дд.мм.гггг. Ответственный – Ф. И. О.
6. Разработать Положение о наставничестве. Ответственный – Ф. И. О.
7. Рассмотреть Положение о наставничестве на заседании Педагогического совета/ Ученого совета организации дд.мм.гггг. Ответственный – Ф. И. О.
8. Разработать Положение о наставничестве в соответствии с замечаниями в срок до



**Приказ о назначении куратора и наставников внедрения целевой модели  
наставничества**

*Официальный бланк ОО*

Приказ

дд.мм.гггг

№

О назначении куратора  
и наставников внедрения целевой  
модели наставничества

В соответствии с планом реализации целевой модели наставничества,  
утвержденного приказом директора/ ректора ОО от дд.мм.гггг

**ПРИКАЗЫВАЮ**

1. Назначить кураторами наставников – Ф. И. О.
2. Заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором обозначить задачи куратора в соответствии с Положением о наставничестве, утвержденного приказом директора ОО от дд.мм.гггг.
3. Назначить наставниками реализации целевой модели наставничества (перечислить фамилии).
4. Запланировать обучение наставников на базе ГБУ ДПО «ИРО ЧР».
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор/ Ректор

Ф. И. О

**Приказ об утверждении Положения о наставничестве, дорожной карты реализации целевой модели наставничества**

Официальный бланк ОО

дд.мм.гггг

№

Приказ

Об утверждении Положения о наставничестве,  
дорожной карты реализации целевой модели  
наставничества и начале реализации проекта

В соответствии с протоколом заседания Педагогического/ Ученого совета организации от дд.мм.гггг

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о внедрении целевой модели наставничества в образовательной организации на заседании Педагогического/ Ученого совета.
2. Утвердить дорожную карту реализации целевой модели наставничества.
3. Начать внедрение целевой модели наставничества с дд.мм.гггг. Ответственные – Ф. И. О.
4. Заслушать отчет о промежуточных результатах выполнения плана на заседании Педагогического/Ученого совет совета в мм.гггг, мм.гггг.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор/Ректор

Ф. И. О.



**Приказ о формировании наставнических пар**

Официальный бланк ОО

дд.мм.гггг

№

Приказ

О формировании наставнических пар (групп)

В соответствии с планом реализации целевой модели наставничества, утвержденным приказом директора от дд.мм.гггг

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Сформировать следующие наставнические пары (группы) согласно приложению
2. Куратору наставнических пар – Ф. И. О.:
  - 2.1. поддерживать наставнические пары в разработке собственных дорожных карт, коррекции и отслеживании результатов;
  - 2.2. отслеживать реализацию плана дорожной карты;
  - 2.3. отчитываться руководителю образовательной организации о реализации цикла наставнической работы.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор/Ректор

Ф. И. О.

## **Положение о внедрении целевой модели наставничества в образовательной организации**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка».

1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

### **2. Основные понятия и термины**

2.1. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

2.3. Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. 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.

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



2.6. Куратор – сотрудник школы, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.8. Благодарный выпускник – выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

### **3. Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью 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 (далее – педагоги) разных уровней образования.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

– разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; разработка и реализация программ наставничества; реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

– осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

– проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

– формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

– обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### **4. Организационные основы наставничества**

4.1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе/ответственный назначаемый руководителем ОО.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора/ ректора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы,



располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников направления наставничества (для СПО/Вуза ответственным, назначенным приказом руководителя ОО).

4.4. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

4.5. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

4.6. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- студенты ВУЗа/ СПО;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

4.9. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.



4.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

4.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

4.12. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

## 5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «учитель – учитель», «Студент –ученик». Представление программ наставничества Педагогическом/Ученом совете и родительском совете.

5.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый». Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого. Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.

## 6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

## 7. Обязанности наставника

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.



7.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

## 8. Права наставника

8.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение с использованием федеральных программ.

8.4. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## 9. Обязанности наставляемого

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава образовательной организации, определяющих права и обязанности.

9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

## 10. Права наставляемого

10.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.2. Участвовать в школьных, городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

## 11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, городском уровне.



11.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

11.3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».

11.4. Создание на школьном сайте специальной рубрики «Наши наставники»; методической копилки с программами наставничества; доска почета «Лучшие наставники».

11.5. Награждение школьными и городскими грамотами «Лучший наставник»; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

11.6. Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы и города.

12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: – настоящее Положение;

– приказ Министерства образования и науки Чеченской Республики о внедрении целевой модели наставничества;

– целевая модель наставничества в образовательной организации;

– дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации.







**Согласие на обработку персональных данных**

**Согласие для категории «Наставник»**

(заполняется родителем несовершеннолетнего)

Директору \_\_\_\_\_ (далее – Организация)

от \_\_\_\_\_

дата рождения \_\_\_\_\_

проживающего по адресу \_\_\_\_\_

паспорт серии \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

выдан \_\_\_\_\_ дата выдачи \_\_\_\_\_

**Согласие на обработку персональных данных**

Я, \_\_\_\_\_ являюсь родителем несовершеннолетнего \_\_\_\_\_, принимающего участие в реализации программы наставничества обучающихся. В соответствии с требованиями ст. 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» даю свое согласие на обработку моих, моего ребенка персональных данных в целях организации тематических мероприятий, информационного сопровождения и ведения реестра участников реализации программы наставничества.

Перечень моих персональных данных, передаваемых организации на обработку:

- сведения о документах, удостоверяющих личность участника мероприятий целевой модели наставничества (свидетельство о рождении и/или паспорт);
- сведения об анкетных и биографических данных;
- сведения о составе семьи;
- сведения о месте проживания;
- номер телефона;
- сведения о документах об образовании.

Даю согласие на обработку организацией персональных данных, то есть совершение, в том числе, следующих действий: обработки (включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных), а также на публикацию видео-, фотоизображений моего ребенка с его фамилией, именем, отчеством, наименованием образовательной организации, проходящий в рамках мероприятий Организации, в официальных группах Организации, созданных в социальных сетях в интернете и на официальных сайтах Организации, при этом общее описание вышеуказанных способов



обработки данных приведено в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ, а также на передачу такой информации третьим лицам в случаях, установленных нормативными документами вышестоящих органов и законодательством.

Настоящее согласие действует бессрочно.

Настоящее согласие может быть мной отозвано в любой момент.

В случае неправомерного использования предоставленных данных согласие отзывается моим письменным заявлением. По письменному запросу имею право на получение информации, касающейся обработки моих, моего ребенка персональных данных (в соответствии с п. 4 ст. 14 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ).

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подтверждаю, что ознакомлен(а) с положениями Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись / Ф. И. О.

Подпись ответственного лица за обработку персональных данных:

\_\_\_\_\_ / Ф. И. О. сотрудника образовательной организации.

### **Согласие для категории «Наставник»**

(заполняется совершеннолетним участником реализации программы наставничества)

Директору \_\_\_\_\_ (далее – Организация)

от \_\_\_\_\_

дата рождения \_\_\_\_\_

проживающего по адресу \_\_\_\_\_

паспорт серии \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

выдан \_\_\_\_\_ дата выдачи \_\_\_\_\_

### **Согласие на обработку персональных данных**

Я, \_\_\_\_\_, принимаю участие в реализации программы наставничества обучающихся. В соответствии с требованиями ст. 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» даю свое

согласие на обработку моих, моего ребенка персональных данных в целях организации тематических мероприятий, информационного сопровождения и ведения реестра участников реализации программы наставничества.

Перечень моих персональных данных, передаваемых организации на обработку:

- сведения о документах, удостоверяющих личность участника мероприятий целевой модели наставничества (свидетельство о рождении и/или паспорт);
- сведения об анкетных и биографических данных;
- сведения о составе семьи;
- сведения о месте проживания;
- номер телефона;
- сведения о документах об образовании.

Даю согласие на обработку организацией персональных данных, то есть совершение, в том числе, следующих действий: обработки (включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных), а также на публикацию видео-, фотоизображений с моей фамилией, именем, отчеством, наименованием образовательной организации, проходящий в рамках мероприятий Организации, в официальных группах Организации, созданных в социальных сетях в интернете и на официальных сайтах Организации, при этом общее описание вышеуказанных способов обработки данных приведено в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ, а также на передачу такой информации третьим лицам в случаях, установленных нормативными документами вышестоящих органов и законодательством.

Настоящее согласие действует бессрочно.

Настоящее согласие может быть мной отозвано в любой момент.

В случае неправомерного использования предоставленных данных согласие отзывается моим письменным заявлением.

По письменному запросу имею право на получение информации, касающейся обработки моих, моего ребенка персональных данных (в соответствии с п. 4 ст. 14 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ).

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Подтверждаю, что ознакомлен(а) с положениями Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Подпись / Ф. И. О.

Подпись ответственного лица за обработку персональных данных:

\_\_\_\_\_ / Ф. И. О. сотрудника образовательной организации.



## Согласие для категории «Наставляемый»

Директору \_\_\_\_\_ (далее – Организация)

от \_\_\_\_\_

дата рождения \_\_\_\_\_

проживающего по адресу \_\_\_\_\_

паспорт серии \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

выдан \_\_\_\_\_ дата выдачи \_\_\_\_\_

### Согласие на обработку персональных данных

Я, \_\_\_\_\_, / (или я, Ф. И. О., являюсь (указать степень родства, законным представителем) обучающегося Ф. И. О., дата рождения) являюсь / являющегося участником мероприятий в рамках реализации целевой модели наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования (далее – целевая модель наставничества), в соответствии с требованиями ст. 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» даю свое согласие на обработку моих персональных данных в целях организации тематических мероприятий, информационного сопровождения и ведения реестра участников целевой модели наставничества.

Перечень моих персональных данных, передаваемых Организации на обработку:

- сведения о документах, удостоверяющих личность участника мероприятий Организации (свидетельство о рождении и/или паспорт);
- сведения об анкетных и биографических данных;
- сведения о составе семьи;
- сведения о месте проживания, домашний телефон;
- сведения о документах о получении образования.

Я даю согласие на обработку Организацией своих персональных данных, то есть совершение, в том числе, следующих действий: обработки (включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных), а также на публикацию моих видео-, фотоизображений в официальных группах Организации, созданных в социальных сетях в интернете и на официальном сайтах Организации, при этом общее описание вышеуказанных способов обработки данных приведено в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ, а также на передачу такой информации третьим лицам в случаях, установленных нормативными документами вышестоящих органов и законодательством.

Настоящее согласие действует бессрочно.

Настоящее согласие может быть мной отозвано в любой момент.

В случае неправомерного использования предоставленных данных согласие отзывается моим письменным заявлением.

Я по письменному запросу имею право на получение информации, касающейся обработки моих, моего ребенка персональных данных (в соответствии с п. 4 ст. 14 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ).

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Подтверждаю, что ознакомлен(а) с положениями Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Подпись / Ф. И. О.

Подпись ответственного лица за обработку персональных данных:

\_\_\_\_\_ / Ф. И. О. сотрудника образовательной организации



**Соглашение о сотрудничестве  
между наставником и наставляемым**

*Образец*

г. \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Данное соглашение устанавливает отношения между \_\_\_\_\_, (далее – наставник/родитель (законный представитель) наставника), и \_\_\_\_\_ (далее – наставляемый / родитель (законный представитель) наставляемого), совместно именуемыми «Стороны», в связи с их участием в реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования (далее – целевая модель наставничества) на базе \_\_\_\_\_ (далее – Организация).

**1. Предмет соглашения**

1.1. Стороны договорились об участии в реализации целевой модели наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

1.2. Стороны определили следующие задачи\*:

1.2.1. повышение уровня профессиональных и надпрофессиональных компетенций наставляемого;

1.2.2. повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;

1.2.3. трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;

1.2.4. повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого;

*\*Задачи определяются исходя из выбранной формы наставничества, потребностей наставляемого и ресурсов наставника.*

**2. Права и обязанности Сторон\***

2.1. Наставник обязан:

2.1.1. разрабатывать индивидуальный план-комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;

2.1.2. участвовать в реализации дорожной карты внедрения целевой модели наставничества образовательной организации (далее – дорожная карта) в рамках компетенции;

2.1.3. регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;

2.1.4. оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;

2.1.5. предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;

2.1.6. способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;

2.1.7. внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1. способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;

2.2.2. совместно с куратором определять формы работы с наставляемым:

– принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

– вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в дорожную карту;

– привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

2.3. Наставляемый обязан:

2.3.1. регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;

2.3.2. выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

2.3.3. внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

2.4. Наставляемый имеет право:

2.4.1. вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;

2.4.2. принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

2.4.3. в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;

2.4.4. при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору образовательной организации о замене наставника.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.



3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п. 2 настоящего Соглашения.

3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении \_\_\_\_\_ месяцев.

3.5. По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

#### 4. Подписи Сторон:

Наставник / родитель (законный  
представитель) наставника

\_\_\_\_\_  
(подпись) / (расшифровка)

Наставляемый / родитель (законный  
представитель) наставляемого

\_\_\_\_\_  
(подпись) / (расшифровка)

*\* Права и обязанности наставника и наставляемого могут быть изменены и дополнены в соответствии с формой наставничества).*

**Индивидуальный план  
(комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы**

Полное наименование образовательной организации  
(в соответствии с Уставом ОО)

Утверждаю  
Ф. И. О. директора ОО  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Индивидуальный план  
(комплекс мероприятий) в рамках организации  
работы наставнической пары/группы**

Образовательная организация

Форма наставничества

ФИО наставника

ФИО наставляемых

Цель реализации целевой модели наставничества в данной наставнической паре/группе

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат

Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом следующих документов образовательной организации и примерных форматов работы.



Наставническая пара / группа	Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Примерные форматы работы (список не является исчерпывающим и может быть расширен, исходя из опыта работы образовательной организации и ее возможностей)
«Ученик – ученик»	<p>Программы воспитания.</p> <p>Программы внеурочной деятельности.</p> <p>Планы воспитательной работы.</p> <p>Дополнительные общеобразовательные программы.</p> <p>Программы деятельности детских/молодежных общественных объединений, студенческих сообществ, волонтерских объединений, активов Российского движения школьников и иных детских/молодежных формирований.</p> <p>Планы работы органов ученического/студенческого самоуправления.</p> <p>Программы экскурсионной деятельности / образовательного туризма.</p> <p>Программы/планы деятельности школьных музеев.</p> <p>Программы/планы по работе с одаренными/талантливыми детьми и молодежью.</p> <p>Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися.</p> <p>Программы реализации тематических смен в оздоровительных организациях.</p> <p>Программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся.</p> <p>Программы/планы работы научных обществ.</p>	<p>Классные часы.</p> <p>Проектная деятельность.</p> <p>Подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам.</p> <p>Совместное посещение или организация мероприятий. Клуб по интересам с лидером-наставником.</p> <p>Образовательные практики «Дети – детям».</p> <p>Кейс-турниры.</p> <p>Имиджмейкинг.</p> <p>Форсайты.</p> <p>Нетворкинги.</p> <p>Митапы.</p> <p>Воркшопы.</p> <p>Сетевые проекты.</p> <p>Образовательные курсы Корпоративного университета Российского движения школьников.</p> <p>Тематические оздоровительные смены.</p> <p>Социально значимая деятельность.</p> <p>Волонтерская (добровольческая) деятельность</p>

	Иные программы/планы, действующие в образовательной организации	
«Учитель – учитель»	<p>Программа развития образовательной организации.</p> <p>Годовой план работы образовательной организации.</p> <p>Планы работы методического совета / методических объединений / научно-методических советов или центров.</p> <p>Программы / дорожные карты методического/кадрового сопровождения деятельности.</p> <p>Программы/планы повышения квалификации.</p> <p>Программы/планы самообразования.</p> <p>Дорожные карты / программы / планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников.</p> <p>Программы / планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов и т. п.</p>	<p>Конкурсы.</p> <p>Курсы.</p> <p>Творческие мастерские.</p> <p>Школы молодого учителя/педагога.</p> <p>Школы педагогического мастерства.</p> <p>Серии семинаров.</p> <p>Разработки информационно-методических пособий, сборников.</p> <p>Образовательные и проектные сессии.</p> <p>Тренд-сессии.</p> <p>Хакатоны.</p> <p>Форумы.</p> <p>Деловые игры.</p> <p>Образовательные курсы.</p>
«Студент – ученик»	<p>Программы воспитания.</p> <p>Программы внеурочной деятельности.</p> <p>Планы воспитательной работы.</p> <p>Дополнительные общеобразовательные программы.</p> <p>Программы деятельности детских/молодежных общественных объединений, студенческих сообществ, волонтерских объединений, активов Российского движения школьников и иных детских/молодежных формирований.</p> <p>Планы работы органов ученического/студенческого самоуправления.</p> <p>Программы экскурсионной деятельности / образовательного туризма.</p> <p>Программы/планы по работе с</p>	<p>Проектная деятельность.</p> <p>Классные часы.</p> <p>Мероприятия школьного сообщества.</p> <p>Экскурсии на место обучения наставника.</p> <p>Присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).</p> <p>Выездные мероприятия.</p> <p>Совместное создание проекта или продукта.</p> <p>Клуб по интересам с лидером-наставником.</p> <p>Кейс-турниры.</p> <p>Имиджмейкинг.</p> <p>Форсайты.</p> <p>Нетворкинги.</p> <p>Митапы.</p> <p>Воркшопы.</p> <p>Образовательные курсы Корпоративного университета Российского</p>



	<p>одаренными/галантливыми детьми и молодежью.</p> <p>Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися.</p> <p>Программы тематических смен в оздоровительных организациях.</p> <p>Программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся.</p> <p>Программы/планы деятельности школьных музеев.</p> <p>Программы/планы работы научных обществ. Иные программы/планы, действующие в образовательной организации</p>	<p>движения школьников. Социально значимая деятельность.</p> <p>Волонтерская (добровольческая) деятельность.</p> <p>Тематические смены в оздоровительных организациях.</p>
--	--	--

**Журнал наставника (примерная форма)**

Ф. И. О. наставника.

Ф. И. О. наставляемого.

Форма наставничества.

Направление.

Дата встречи	Формат (очно/ДО) Форма встречи (индивидуальная /групповая; диалог/обсуждение, экскурсия; публичная лекция/практическая работа	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	подпись



Примерный план мероприятий (дорожная карта)  
внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся организаций,  
осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и  
программам среднего профессионального образования  
на гггг/гг учебный год

Основные задачи:

- выполнение государственного задания по развитию института наставничества;
- организационно-методическое, информационное сопровождение в реализации основных региональных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего»;
- внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов « \_\_\_\_\_ »;
- разработка предложений по совершенствованию внедрения целевой модели наставничества;
- продвижение идей наставничества в информационном поле « \_\_\_\_\_ »;
- реализация проектного подхода при разработке программ наставничества;
- сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в « \_\_\_\_\_ »;
- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Список используемых сокращений:

ОО – образовательная организация. ЦМН – целевая модель наставничества.

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности				
Формирование базы наставляемых из числа обучающихся, педагогов т.д.	дд.мм.гггг	Сформирована база наставляемых	Количество участников, охваченных системой	Куратор целевой наставничества внедрения модели
Формирование базы наставников из числа обучающихся, педагогов и т.д.	в течение периода реализации ЦМН	Сформирована база наставников	Наставничества менее 10% от количества каждой целевой группы (10% от общего числа обучающихся в школе, 10% от общего числа педагогических работников и т. д.)	Куратор целевой наставничества внедрения модели



Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
<p>Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программы (системы) наставничества</p>	<p>До дд.мм.гггг</p>	<p>Сформирован перечень партнерских организаций</p>	<p>Например, 2% организаций, предприятий приняли участие в реализации целевой модели наставничества, предоставив наставников</p>	<p>Куратор внедрения целевой модели наставничества</p>
<p>Заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению целевой модели наставничества</p>	<p>До дд.мм.гггг</p>	<p>Соглашения с организациями-партнерами</p>	<p>Например, 2% организаций, предприятий приняли участие в реализации целевой модели наставничества, предоставив наставников</p>	<p>Руководитель ОО</p>
<p>Организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий</p>	<p>По графику</p>	<p>Привлечено не менее _____ экспертов, сформированы группы наставников для обучения, проведено не менее _____ образовательных занятий для каждой группы, оказаны индивидуальные консультации</p>		<p>Определяется ОО</p>

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате «нет-воркинг» (комплекс упражнений на знакомство, взаимодействие и коммуникацию)	До дд.мм.гггг	Организована общая встреча «нетворкинг», проведено анкетирование предмет преподаваемого наставляемого	встреча в формате нацеловой модели наставничества	Курагор
Формирование наставнических пар или групп	До дд.мм.гггг	Сформированы наставнические пары или группы	Принято 100% целевой модели наставничества	Определяется ОО
Оформление согласий на обработку персональных данных участников целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста	До дд.мм.гггг	Оформлены согласия на обработку персональных данных у 100% участников (из общей базы)		Определяется ОО
Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча-планирование;	В течение всего периода реализации ЦМН	Реализация мероприятий индивидуальных планов	в рамках	Определяется ОО



Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
<p>- совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом;</p> <p>- итоговая встреча</p>				
<p>Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы</p>	<p>До дд.мм.гггг</p>	<p>Проведены организационные встречи, составлены индивидуальные планы внутри каждой наставнической пары/группы</p>		<p>Определяется ОО</p>
<p>Утверждение индивидуальных планов</p>	<p>До дд.мм.гггг</p>	<p>Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов</p>		<p>Определяется ОО</p>
<p>Реализация индивидуальных планов</p>	<p>В течение всего периода</p>	<p>Индивидуальные планы реализованы не менее чем на 90%, участие в реализации</p>		<p>Определяется ОО</p>
<p>Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры «Твой результат - мои возможности»</p>	<p>До дд.мм.гггг</p>	<p>Организована деловая игра для участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры, участие в игре приняло не менее 90% участников</p>		<p>Определяется ОО</p>

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Программно-методическое сопровождение деятельности				
Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой из наставнической групп	До дд.мм.гггг	Программные, методические и дидактические материалы		Определяется ОО
Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей)	До дд.мм.гггг	Распорядительные акты		Определяется ОО



Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
<p>Разработка формы диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества</p>	<p>До дд.мм.гггг</p>	<p>Разработаны формы диагностической анкеты для каждой сформированной группы/пары</p>		<p>Определяется ОО</p>
<p>Оформление итогового сборника, направление лучших практик в региональный наставнический центр для размещения на онлайн-платформе</p>	<p>До дд.мм.гггг</p>	<p>Оформлен электронный итоговый сборник с разделами: 1. Результаты реализации целевой модели наставничества в гггг - гггг учебном году. Презентационные материалы по итогам проведения общих встреч, методические разработки деловой игры и нетворкинга.</p>		<p>Определяется ОО</p>

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
		2. Лучшие практики наставничества. Сборник размещен на информационных ресурсах организации [ссылки]. Лучшие практики оформлены в разработки и направлены в региональный наставнический центр (РНЦ) для размещения на региональной онлайн- платформе		
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг				
Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	До дд.мм.гггг	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением психологов и специалистов педагогических образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, выбраны формы наставничества		Определяется ОО



Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Анализ анкет, заполненных после организации общей встречи, нетворкинга	До дд.мм.гггг	Анкеты проанализированы, сформированы наставнические пары/группы, информирование участников о сформированных парах/группах, создание приказа по организации о закреплении наставнических пар/группы	сформированы пары/группы, информирование	Определяется ОО
Организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых (по специально разработанной форме)	1 раз в квартал	Диагностика пройдена 100% участников целевой модели наставничества, составлены сравнительные таблицы по учету изменений	целевой модели наставничества	Куратор внедрения
Осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	мм - мм.гггг	Реестр учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	целевой модели наставничества	Куратор внедрения
Информационное сопровождение деятельности				
Создание специальных рубрик в официальной группе в социальной сети и на официальном сайте образовательной организации	До дд.мм.гггг	Например, создано не менее 2-х специальных рубрик, сформирован контент-план по наполнению данных рубрик содержанием	специальных рубрик, сформирован контент-план по наполнению данных рубрик содержанием	Определяется ОО







Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Разработка дорожной карты на гггг - гггг учебный год	До дд.мм.гггг	Разработана дорожная карта внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеразвивательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на гггг - гггг учебный год	карта внедрения наставничества	Руководитель Курагор внедрения целевой модели наставничества
Создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных тематических конкурсах/фестивалях	В течение всего периода реализации и ЦМН	Не менее представителей организации приняли участие в региональных всероссийских событиях/конкурсах/фестивалях	образовательных и региональных тематических конкурсах/фестивалях	Руководитель Курагор внедрения целевой модели наставничества



## Список использованной и рекомендуемой литературы

1. Барыбина, И. А. Организация наставничества в школе / И. А. Барыбина // Школа. - 2012. - № 7. - С. 16-24.
2. Кузнецова, Е. А. Создание условий для самореализации молодого педагога / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Методист. - 2009. - № 7. - С. 63-65.
3. Методические рекомендации по вопросам сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам : методические рекомендации / Е. Л. Кинева, Е. В. Лямцева, Ю. В. Ребикова. - Челябинск : ЧИППКРО, 2020. - 42 с. - URL: <https://ipk74.ru/upload/iblock/6f5/6f5ff7e87b5464be383f7c8d37de0379.pdf>.
4. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. - Москва : Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с.
5. Организация наставничества в школе / А. С. Васильева. - URL: <https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiyanastavnichest-va-v-shkole>.
6. Поздеева, С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя / С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. - 2017. - С. 7-14.
7. РЦ МЕНТОРИ : национальный ресурсный центр наставничества. - URL: <https://mentori.ru/nacproekt-obrazovanie>.
8. Севостьянова, Е. Р. Научно-методическое сопровождение деятельности учителя / Е. Р. Севостьянова. - URL: <http://festival.1september.ru/articles/587752/>.
9. Шакурова, М. В. Педагогическое сопровождение становления и развития социокультурной идентичности школьников : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 13.00.01 / Шакурова Марина Викторовна. - Москва, 2007. - 47 с.
19. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. - 2016. - № 6 (110). - С. 845-847. - URL: <https://moluch.ru/archive/110/pdf/63/>.