

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ»**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по проектированию и развитию системы наставничества
в профессиональных образовательных организациях
Воронежской области

г. Воронеж, 2020



**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПОДГОТОВКИ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по проектированию и развитию системы наставничества
в профессиональных образовательных организациях Воронежской
области**

г. Воронеж, 2020

Оглавление

Введение.....	4
1. Система условий, ресурсов и процессов, необходимых для формирования реализации программ наставничества в образовательных организациях.....	5
1.1. Предпосылки внедрения системы наставничества	5
1.2. Проектирование системы наставничества в образовательной организации (<i>Примерное положение о программе наставничества в (наименование ПОО)</i>)	9
2. Ближайшие перспективы развития системы наставничества в профессиональных образовательных организациях Воронежской области .	32
Заключение.....	33
Список использованных источников и литературы.....	34
Приложение	36

Введение

Одной из особенностей современных рынков труда является потребность в специалистах, обученных для выполнения трудовых действий на конкретном рабочем месте, быстро адаптирующихся к новым условиям. При реализации практико-ориентированных моделей профессионального образования большой объем практического обучения выполняется на предприятиях при прохождении всех видов практик. В таких условиях целесообразно организовать сопровождение деятельности обучающихся на производстве опытными работниками предприятия – наставниками.

Система наставничества в классическом понимании сегодня сохранилась лишь на тех предприятиях и в профессиональных образовательных организациях, где еще трудились люди, сохранившие традиции советского периода и понимающие важность этого феномена для качественной профессиональной подготовки кадров. Несмотря на то, что она не имеет прежней формы, суть и идея наставничества продолжает существовать до сегодняшнего дня и активно развиваться.

Цель данных рекомендаций - оказание помощи профессиональным образовательным организациям среднего профессионального образования Воронежской области в проектировании системы наставничества на основе методологии (целевой модели) наставничества.

1. Система условий, ресурсов и процессов, необходимых для формирования реализации программ наставничества в образовательных организациях

1.1. Предпосылки внедрения системы наставничества

В настоящее время система наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, политических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных.

Актуальность внедрения системы наставничества в современных образовательных организациях среднего профессионального образования обусловлена необходимостью обеспечивать **преемственность поколений посредством ускорения передачи социального и/или профессионального опыта**. О важности развития института наставничества неоднократно говорил наш президент.

Еще в 2013 году Президент РФ В. В. Путин, выступая на совместном заседании Госсовета и Комиссии по мониторингу достижений целевых показателей социально-экономического развития России обратил внимание на развитие института наставничества, «чтобы и будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию, сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности. Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудятся на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях», – сказал Президент России [6].

В феврале 2018 года на площадке 75 павильона ВДНХ Агентство стратегических инициатив провел первый всероссийский форум, направленный на развитие профессиональной среды наставничества «Наставник». Форум объединил несколько тысяч человек, вовлеченных в

практики наставничества на своих предприятиях: действующих наставников и представителей HR-департаментов крупнейших государственных и бизнес-корпораций, органов федеральной и региональной власти, сотрудников некоммерческих организаций и образовательных учреждений. А уже в феврале -марте 2018 года окружные форумы «Наставник» прошли в 7 федеральных округах.

О том, что наставничество активно развивается в современной системе Российского образования можно узнать из принятых нормативно – правовых документов, прежде всего федерального уровня:

-Паспорт ФП «Молодые профессионалы» (протокол заседания проектного комитета по НП «Образование» от 07.12. 2018 г. № 3)

Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися".

-Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися")

В Воронежской области система наставничества (по форме работодатель-студент) в профессиональных образовательных организациях получила активное развитие в рамках проекта по внедрению практико-ориентированного (дуального) обучения.

Обеспечивают развитие системы наставничества в регионе нормативные документы:

-Закон Воронежской области от 06.10.2011 N 132-ОЗ (ред. От 04.12.2019) "О первом рабочем дне выпускников и трудовом наставничестве" (принят Воронежской областной Думой 29.09.2011);

-Комплекс мер по реализации государственной (областной) политики, стимулирующей развитие наставничества на 2020-2024 годы, утвержденный Заместителем губернатора Воронежской области — первым заместителем председателя правительства Воронежской области 03.08.2020 г.

-Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Воронежской области.

- План мероприятий («дорожная карта») по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Воронежской области на 2019-2022 годы, утвержденный распоряжением правительства Воронежской области от 28 декабря 2019 г. № 1238р).

-Постановление правительства Воронежской области от 04.06.2020 № 497 «О порядке организации практико-ориентированного (дуального)обучения в Воронежской области».

-Приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 23.10.2020 г. № 993 «О реализации мероприятия «Внедрение целевой модели наставничества обучающихся» в рамках региональных проектов «Современная школа» национального проекта «Образование» в Воронежской области».

- Приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 18.12.2020 г. №1242 «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в профессиональных образовательных организациях Воронежской области».

В целях реализации Плана мероприятий («дорожная карта») по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Воронежской области на 2019-2022 годы,

утвержденного распоряжением правительства Воронежской области от 28 декабря 2019 г. № 1238р, а также с целью исполнения решений Правительства Воронежской области, изложенных в Постановлении от 04 июня 2020 г. № 497 «О порядке организации практико-ориентированного (дуального) обучения в Воронежской области» в июле-августе 2020 года ГАУ ДПО ВО «Центр опережающей профессиональной подготовки» (оператором внедрения регионального стандарта) был проведен мониторинг.

По результатам мониторинга организации практико-ориентированного (дуального) обучения на сегодняшний день в регионе **дуальное обучение** **ведется по 104 образовательным программам** среднего профессионального образования в **26 образовательных организациях** (в т.ч., в 24 профессиональных образовательных организациях среднего профессионального образования и в 2 организациях высшего образования, реализующих программы среднего профессионального образования) с привлечением 93 организаций-партнеров. В 20 профессиональных образовательных организациях среднего профессионального образования (86,9 %) и 2 организациях высшего образования (100 %), реализующих программы среднего профессионального образования, принявших участие в опросе активно внедряется система наставничества, за обучающимися закрепляются наставники из числа сотрудников организаций партнеров (по данным мониторинга (618 наставников — июль 2020; 1345 — ноябрь 2020 г.). **Ознакомиться с практикой «Комплексный подход к организации наставничества студентов в техникуме и на предприятиях социальных партнеров» Острогожского** многопрофильного колледжа, вошедшей в региональную базу лучших практик можно <https://copp36.ru/staticpage/2> (Описание практик основного этапа).

Внедрение 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 в Воронежской области осуществляется в соответствии с Приказами департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 23.10.2020 г. № 993 «О реализации мероприятия «Внедрение целевой модели наставничества обучающихся» в рамках региональных проектов «Современная школа» национального проекта «Образование» в Воронежской области» и от 18 декабря 2020 г. № 1242 «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в профессиональных образовательных организациях Воронежской области». Функции регионального наставнического центра выполняет ГБУ ДПО ВО «Институт развития образования им. Н.Ф. Бунакова». ГАУ ДПО ВО «Центр опережающей профессиональной подготовки» - региональный оператор. Структура управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в Воронежской области представлена в Приложении № 1.

1.2. Проектирование системы наставничества в образовательной организации (*Примерное положение о программе наставничества в (наименование ПОО)*)

Для эффективного внедрения целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования Воронежской области учебно-методическим центром ГАУ ДПО ВО «Центр опережающей профессиональной подготовки» предлагается следующая организационная структура внедрения и реализации целевой модели наставничества в ПОО, а также проект распорядительного акта и Примерного положения о программе наставничества в ПОО.

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

(НАЗВАНИЕ ПОО)

№ _____

ПРИКАЗ

О внедрении целевой модели наставничества в _____ (название ПОО)

В целях достижения плановых показателей пункта 3 раздела 3 Паспорта регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и ключевых показателей плана мероприятий («дорожная карта») по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Воронежской области, а также на основании распоряжение 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» и приказа Департамента образования науки и молодежной политики Воронежской области № 999 от 23 октября 2020 г. «О реализации мероприятия «Внедрение целевой модели наставничества обучающихся» в рамках регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в Воронежской области

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Обеспечить реализацию мероприятий по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, утвержденной Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 в _____ (название ПОО) в период 2020 - 2024 г.г.
2. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества в _____ (название ПОО) (ФИО, должность)
3. Назначить ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества и за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации; в _____ (название ПОО) (Приложение 1)
4. Утвердить:
 - 4.1.1 Положение о программе наставничества в _____ (название ПОО) (Приложение 2)
 - 4.1.2. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в _____ (название ПОО) (Приложение 3).
 - 4.1.3. Дорожную карту внедрения целевой модели наставничества в _____ (название ПОО) (Приложение 4);
5. Куратору внедрения целевой модели наставничества в _____ (название ПОО)

в срок до _____ обеспечить сбор и работу с базой наставников и наставляемых ;

в срок до _____ обеспечить организацию обучения наставников (в том числе с привлечением внешних экспертов для проведения обучения);

обеспечить контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества и контроль проведения программ наставничества;

обеспечить участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

в срок до _____ обеспечить проведение мониторинга реализации программы наставничества и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;

обеспечить внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор _____ / ФИО руководителя ПОО/

Приложение 1
к приказу «О внедрении целевой
модели наставничества в _____ (название ПОО)»

**Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества и
за материально-техническое обеспечение программы наставничества в
_____ (название ПОО)**

Форма наставничества согласно методологии наставничества обучающихся	Лицо, ответственное за внедрение и реализацию целевой модели наставничества
студент - ученик	<i>Лицо, по функционалу отвечающее в ПОО за профориентационную и/или воспитательную работу</i>
студент - студент	<i>Лицо, по функционалу отвечающее в ПОО за учебную и/или воспитательную работу</i>
педагог - педагог	<i>Лицо, по функционалу отвечающее за кадровое обеспечение реализации образовательных программ в ПОО</i>
работодатель - студент	<i>Лицо, по функционалу отвечающее в ПОО за взаимодействие с социальными партнерами, работодателями.</i>

Лицо, ответственное за материально-техническое обеспечение программы наставничества в _____ (название ПОО)	<i>Лицо, по функционалу отвечающее в ПОО за создание условий и материально-техническое обеспечение деятельности ПОО</i>
--	---

Приложение 2
к приказу «О внедрении целевой
модели наставничества в _____ (название ПОО)»

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

(НАЗВАНИЕ ПОО)

**Положение о программе наставничества
в _____ (название ПОО)**

**г. Воронеж
2020 г.**

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества в _____ (название ПОО) (далее – Положение) является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества в _____ (название ПОО), определяет цель, порядок разработки и внедрения программы наставничества _____ (название ПОО), формы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 23.10.2020 г. № 993.

1.3. Наставническая деятельность в _____ (название ПОО) осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели, Программы наставничества ОО и включают в себя семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;
2. Формирование базы наставляемых;
3. Формирование базы наставников;
4. Отбор/выдвижение наставников;
5. Формирование наставнических пар/групп;
6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
7. Завершение реализации программы наставничества.

1.4. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности в _____ (название ПОО) несет руководитель, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в ПОО.

2. Термины и определения

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

2.2. 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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

2.4. Куратор - сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества в профессиональной образовательной организации.

2.5. Работодатель - взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

2.6. 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.

3. Формы наставничества в _____ (название ПОО)

3.1. Под формой программы наставничества понимается способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

3.2. Программа наставничества в _____ (название ПОО) реализуются по формам: студент – студент; студент – ученик; педагог - педагог; работодатель - студент.

3.3. Форма студент-студент предполагает взаимодействие обучающихся _____ (название ПОО), при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

3.4. Форма студент – ученик предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося _____ (название ПОО) (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

3.5. Форма педагог-педагог предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

3.6. Форма работодатель - студент предполагает взаимодействие обучающегося _____ (название ПОО), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

4. Участники программы наставничества

4.1. Участниками программы наставничества являются:

4.1.1. Наставляемый

4.1.2. Наставник

4.1.3. Куратор

4.1.4. Ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества по конкретной форме наставничества.

4.1.5. Ответственные за материально-техническое обеспечение программы наставничества.

4.1.6. Родители (законные представители) обучающихся;

4.1.7. Выпускники ПОО.

4.2. Функции участников программы наставничества

4.2.1. Наставляемый

- реализует индивидуальный план, следуя рекомендациям наставника при выполнении этапов программы наставничества.
- повышает уровень своей компетенции, развивает навыки и способности, получает знания.
- самостоятельно решает необходимые учебные и жизненные задачи, сам принимает решения и отвечает за результаты принятых решений.

4.2.2. Наставник

- помогает обучающемуся осознать свое место в жизни ПОО, осуществляет пошаговое руководство его учебной деятельности.
- помогает в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе учебной деятельности обучающегося;
- организует благоприятный психологический и моральный климат вокруг наставляемого, атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает наставляемому осознать значимость и важность его учебы;
- организует участие наставляемого в мероприятиях различного уровня, направленных на развитие способностей и профессиональных компетенций.
- является примером для подражания, который является огромным стимулом эффективности наставнической поддержки;
- поддерживает обучающихся на всех этапах учебной деятельности, дает возможность наставляемому самому решать необходимые учебные и жизненные задачи, самому принимать решения и отвечать за результаты принятых решений.
- позволяет наставляемому выработать чувство собственного профессионализма, способности самому принимать решения, самому организовывать время своей учебной деятельности контролируя правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы.

4.2.2. Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества:

- Принятие (неосуждение наставляемого);
- Умение слушать и слышать;
- Умение задавать вопросы;
- Равенство (отношение к наставляемому как к равному);
- Честность и открытость;
- Надежность и ответственность;
- Последовательность.

4.2.3. Куратор

- осуществляет сбор и работу с базой наставников и наставляемых;
- организует обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов для

- проведения обучения);
 - осуществляет контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
 - осуществляет контроль проведения программ наставничества;
 - участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
 - решает организационные вопросы, возникающие в процессе реализации целевой модели наставничества;
 - организует мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.
- 4.2.4. Ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества
- осуществляют сбор и работу с базой наставников и наставляемых по форме наставничества;
 - участвуют в организации обучения наставников по форме наставничества (в том числе с привлечением экспертов для проведения обучения);
 - осуществляют контроль проведения программ наставничества по форме наставничества;
 - участвуют в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
 - участвуют в решении организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества по форме наставничества;
 - участвуют в проведении мониторинга реализации и получении обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц по форме наставничества.
- 4.2.5. Ответственные за материально-техническое обеспечение программы наставничества
- обеспечивают создание условий для реализации программы наставничества;
 - участвуют в решении организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества;
 - участвуют в проведении мониторинга реализации и получении обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

5. Формирование базы наставников и наставляемых

- 5.1. С целью эффективной работы по организации внедрения целевой модели наставничества в _____ (название ПОО) формируется база наставников и наставляемых (Приложение А).
- 5.2. Для проведения отбора наставников для включения в базу наставников приказом руководителя ПОО создается конкурсная комиссия, которую возглавляет руководитель ПОО, и в которую входят куратор и ответственные лица по формам наставничества.
- 5.3. Для участия в конкурсной комиссии претенденты в наставники предоставляют
- заявление (Приложение В);
 - портфолио (Приложение С).

6. Порядок отбора наставников и формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)

- 6.1 Отбор наставников и формирование пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых) осуществляется из числа наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.

6.2. Для отбора наставников ответственные лица по формам наставничества:

- разрабатывают критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбирают из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- проводят собеседование с отобранными наставниками с целью выявления их уровня психологической готовности;
- формируют базу отобранных наставников.

6.3. Процесс подбора наставников начинается с заполнения анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения, включающие сведения об 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 и другие, необходимые для разработки программы наставничества.

6.4. В процессе собеседования ответственному лицу необходимо:

- удостовериться, что кандидат в наставники понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и поведению во время встреч с наставляемым, уровень контроля за результатами реализации программы;
- предоставлять возможность задавать вопросы к кандидату, чтобы потенциальный наставник мог до начала программы удостовериться, что его представления о ролевой системе, методах, задачах и возможных результатах верны.

6.5. В случае, если наставляемым выступает обучающийся до 14 лет, имеющий психологические трудности, собеседование проводится куратором программы наставничества совместно со штатным либо приглашенным психологом.

6.6. По завершении собеседования психологу необходимо в письменной (свободной) 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.

6.7. Для организации обучения наставников куратору необходимо разработать и утвердить программу обучения наставников.

6.8. Требования к программе обучения наставников и порядок ее реализации устанавливается Положением о программе обучения наставников в _____ (название ПОО).

6.9. При формировании пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, необходимо учитывать 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.

6.10. В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

6.10.1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате.

6.10.2. Получить обратную связь в форме анкет от участников общей встречи - как от

наставников, так и наставляемых.

6.10.3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь в форме анкет на предмет максимальных совпадений.

6.10.4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора/ответственного лица.

6.10.5. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора/ответственного лица и их наставника для последующей организации работы.

7. Программа наставничества. Совместная работа наставника и наставляемого

7.1. Программа наставничества в _____ (название ПОО) (Приложение D) разрабатывается куратором на один учебный /календарный год и утверждается директором ПОО.

7.2. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

7.3. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

7.4. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары в зависимости от планируемых результатов (но не более 1 учебного /календарного года), сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

В случае необходимости (временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество) срок наставничества может быть продлен.

7.5. Назначение и замена наставника производится распорядительным актом ПОО.

7.6. Для издания распорядительного акта о назначении наставника лицо ответственное по форме наставничества представляет куратору:

- соглашение между наставником и наставляемым;
- утвержденный индивидуальный план развития наставляемого под руководством наставника;

7.7. Основанием для замены наставника могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с ПОО;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

7.8. При замене наставника период наставничества не меняется.

8. Права и обязанности участников программы наставничества _____ (название ПОО)

8.1. Права и обязанности наставника.

8.1.1. Наставник имеет право:

- Принимать решение об участии наставляемого в различных мероприятиях, направленных на достижение цели программы наставничества.
- Подключать к реализации программы наставничества (с согласия куратора) других лиц (педагога-психолога, социального педагога и др.)
- Запрашивать отчеты о проделанной работе наставляемого, как в устной, так и в письменной форме.
- Запрашивать информацию о деятельности наставляемого у непосредственного руководителя наставляемого.

8.1.2. Наставник обязан:

- Знать требования локальных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого.
- Разрабатывать совместно с наставляемым программу наставничества.
- Передавать свои знания и опыт при осуществлении своих обязанностей.
- Всесторонне изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к работе/учебе, коллективу.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- Составлять отчет о результатах программы наставничества по завершению срока наставничества.

8.2. Права и обязанности наставляемого.

8.2.1. Наставляемый имеет право:

- Участвовать в разработке программы наставничества
- Обращаться за помощью к своему наставнику в любое удобное время.

8.2.2. Наставляемый обязан:

- Реализовывать программу наставничества, следуя рекомендациям наставника при выполнении этапов программы.
- Стремиться к повышению уровня своей компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний.
- Предоставлять отчеты о проделанной работе, как в устной, так и в письменной форме.
- По завершении срока наставничества оставить отзыв о результатах программы наставничества.

8.3. Права и обязанности куратора.

8.3.1. Куратор имеет право:

- Запрашивать отчеты о проделанной работе наставника и наставляемого, как в устной, так и в письменной форме.

8.3.2 Куратор обязан:

- сформировать базу наставников и наставляемых;
- организовать обучение наставников;
- контролировать процедуру внедрения целевой модели наставничества;
- контролировать проведение программ наставничества;
- организовать мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

8.4. В случае, если участник программы наставничества несовершеннолетний, его участие осуществляется с согласия родителей и/или законных представителей.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников в _____ (название ПОО)

9.1. В _____ (название ПОО) устанавливаются следующие виды поощрений для участников системы наставничества, показавшим высокие результаты:

- публичное признание значимости их работы: объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ПОО в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

9.2. Порядок вынесения поощрений определяется Положением о поощрениях в _____ (название ПОО).

10. Организация и проведение мониторинга результатов реализации программ наставничества

10.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в ПОО направлена на:

- мониторинг (оценку) качества реализованных Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа.
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели

10.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели наставничества осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно).

10.3. Мониторинг результатов реализации программ наставничества организуется и проводится в соответствии с Положением об организации и проведения мониторинга результатов реализации программ наставничества в _____ (название ПОО).

10.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в ПОО на сайте ПОО (указать адрес страницы/раздела о наставничестве) размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ПОО;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

Приложение В

Примерная форма заявление кандидата в наставники
 Директору _____/наименование ПОО

 /ФИО, должность кандидата в наставники
 _____ / ТЕЛ., E-MAIL

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим (ей) в отборе наставников в программу наставничества _____наименование ПОО на 202_-202_ учебный год.

К заявлению прилагаю:

1. Портфолио на ___ листах
2. Согласие родителей (законных представителей) *(для наставников обучающихся)*
3. Справка об отсутствии судимости *(для наставников работодателей)*
4. Медицинскую справку *(для наставников работодателей)*

С Положением о программе наставничества /наименование ПОО ознакомлена.

« ____ » _____ 20__ г. _____ /ФИО

Я, _____,

(ФИО) , именуемый(ая) в дальнейшем «Субъект персональных данных» разрешаю _____ наименование ПОО, далее «Оператор», обработку персональных данных в соответствии со статьей 9 Федерального закона 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных» как на бумажных носителях, так и с использованием средств автоматизации, и передачу третьим лицам.

« ____ » _____ 20__ г. _____ /ФИО

Согласие на обработку персональных данных

« ___ » _____ 20__ г.

Я, _____, наставляемый,

_____,
(ФИО), именуемый(ая) в дальнейшем «Субъект персональных данных»
разрешаю _____ *наименование ПОО*, далее «Оператор»,
обработку персональных данных в соответствии со статьей 9 Федерального
закона 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных» как на бумажных
носителях, так и с использованием средств автоматизации, и передачу
третьим лицам.

(ПОДПИСЬ)

(ФИО)

Примерный макет
(для педагогов, представителей работодателей)

Портфолио

ФОТО	Фамилия Имя Отчество
	Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)
Образование: Наименование организации, которую окончил, год окончания, направление подготовки/специальность	
Должность	
Профессиональный опыт, стаж работы краткое перечисление должностей и мест работы	
Опыт работы наставником: ... лет	
Профессиональные достижения	
Дополнительное профессиональное образование по профилю наставнической деятельности	
Экспертная деятельность (работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.)	
Публикации (за последние 3 года)	
Награды наиболее значимые грамоты и благодарности	

Примерный макет
(для обучающихся)

Портфолио

ФОТО	Фамилия Имя Отчество
	Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта...)
Место учебы	
Мои достижения	
в учебе	
в общественной деятельности	
в спорте	
Награды наиболее значимые грамоты и благодарности	

Приложение D

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

(НАЗВАНИЕ ПОО)

Примерный макет

УТВЕРЖДАЮ:

_____/ФИО
руководителя

«__»_____202_

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В

(наименование ПОО)

Разработчик:

_____/ФИО куратора

«__»_____202_

г. Воронеж, 2020

Наименование программы	
Куратор	
Формы наставничества, реализуемые в ПОО	
Ответственные лица по формам наставничества	
Нормативно-методическое обеспечение	
Цель программы	- <i>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 обучающихся, преподавателей и молодых специалистов _____ (название ПОО)</i>
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - <i>улучшение показателей _____ (название ПОО) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;</i> - <i>подготовка обучающегося _____ (название ПОО) к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;</i> - <i>раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;</i> - <i>создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</i> - <i>создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;</i> - <i>привлечение к подготовке квалифицированных кадров для экономики региона опытных специалистов-практиков;</i> - <i>формирование открытого и эффективного сообщества вокруг _____ (название ПОО), способного на комплексную поддержку</i>

	<i>выстраивание доверительных и партнерских отношений.</i>
Сроки реализации	
Планируемые результаты	
Этапы реализации программы	
Условия реализации программы	
Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника	
Программа обучения наставников	
Календарный план реализации программ обучения наставников	

СОГЛАСОВАНО
 _____ /ФИО ответственного лица
 по форме наставничества
 « ___ » _____ 202_

УТВЕРЖДАЮ:
 _____ /ФИО куратора
 « ___ » _____ 202_

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества:

Ролевая модель:

Ф.И.О., класс/группа наставляемого

 Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника

Наставник _____ /Ф.И.О.

Наставляемый _____ /Ф.И.О.

**Форма соглашения между наставником и наставляемым, а также
законными представителями наставляемого в случае, если
участник программы несовершеннолетний.**

Я, наставник, _____, беру в наставляемые
_____ и обязуюсь помочь в овладении навыками
_____ (планируемый результат)

Наставник _____ / ФИО

« ____ » _____ 202_ г.

Я, наставляемый, _____, обязуюсь максимально
использовать знания и опыт наставника _____ / ФИО при
овладении навыками _____ (планируемый результат)

Наставляемый _____ / ФИО

« ____ » _____ 202_ г.

Я, _____, родитель/законный представитель
_____ ФИО наставляемого даю согласие на участие моего
ребенка в программе наставничества и обязуюсь оказать содействие в
максимальным использованием знания и опыта наставника
_____/ФИО при овладении _____ ФИО
наставляемого навыками _____ (планируемый результат)

Родитель/законный представитель _____ / ФИО

« ____ » _____ 202_ г.

2. Ближайшие перспективы развития системы наставничества в профессиональных образовательных организациях Воронежской области

Региональным наставническим центром Воронежской области (ГБУ ДПО ВО «Институт развития образования им. Н.Ф. Бунакова») определены мероприятия по внедрению целевой модели наставничества на 2020-2021 гг. (Дорожная карта, см. Приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 23.10.2020 г. № 993 «О реализации мероприятия «Внедрение целевой модели наставничества обучающихся» в рамках региональных проектов «Современная школа» национального проекта «Образование» в Воронежской области»).

ГАУ ДПО ВО «Центр опережающей профессиональной подготовки» как региональный оператор:

- формирует, актуализирует базу данных наставников по направлениям на региональной платформе «Наставничество»;
- организует обучение наставников;
- разрабатывает и внедряет систему мотивации наставников.

ГАУ ДПО ВО «Центр опережающей профессиональной подготовки» для развития системы наставничества в профессиональных образовательных организациях Воронежской области на 2021 год ставятся следующие задачи:

- формирование и актуализация базы данных наставников по формам наставничества «ученик-студент», «студент-студент», «работодатель-студент»;
- организация обучения наставников по программам повышения квалификации: «Система наставничества в образовательных организациях: проектирование и внедрение» (36 часов); «Наставник на рабочем месте как главный элемент системы наставничества на предприятии» (36 часов); «Система наставничества на предприятии: проектирование и внедрение» (36 часов);
- разработка и внедрение системы мотивации наставников.

Заключение

В современной системе Российского образования одним из актуальных трендов стало наставничество, которое широко используется в ходе профессиональной подготовки студентов и адаптации молодых специалистов. При этом в среднем профессиональном образовании наставничество занимает особое место.

В новых экономических условиях система наставничества для профессиональных образовательных организаций выполняет следующие функции:

- «– повышение конкурентоспособности;
 - формирование команды высококвалифицированных сотрудников, мотивированных на достижение более высоких результатов;
 - повышение культурного и профессионального уровень педагогического коллектива;
 - развитие системы внутренней оценки качества и экспертизы деятельности.»
- [6].

Надеемся, что профессиональные образовательные организации среднего профессионального образования Воронежской области продолжат активно внедрять систему наставничества, основанную на методологии (целевой модели) наставничества, что будет способствовать качеству подготовки выпускников.

Список использованных источников и литературы

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"
(вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися")
3. Закон Воронежской области от 06.10.2011 N 132-ОЗ (ред. от 04.12.2019) "О первом рабочем дне выпускников и трудовом наставничестве" (принят Воронежской областной Думой 29.09.2011)
4. Т. Г. Макарова, Г. П. Макаров Наставничество в системе профессионального образования. Павлово-Посадский промышленно-экономический техникум, г. Павловский Посад, Московская область, Россия, [elibrary_21459322_14939401](#), дата обращения 2.12.2020
5. А. В. Головне. Состояние системы наставничества как условие профессиональной подготовки студентов учреждений среднего профессионального образования. [elibrary_32723032_41950662](#)
6. Е.В. Годлевская (Челябинский институт развития профессионального образования, г. Челябинск, Россия) Г.Н. Любченко (Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А.В.

- Яковлева, г. Челябинск, Россия) Система наставничества: генезис и типы организационной культуры, функции, опыт применения в среднем профессиональном образовании. elibrary_32775131_26608254
7. Д. Ю. Матвеева, Н. В. Бородин Д. Развитие института наставничества в дуальной системе профессионального образования. elibrary_35322280_91203744
 8. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования elibrary_35576371_45157296
 9. Ю. А. Гущина, Т. М. Суздалева, А. А. Хидиятуллина, С. В. Лир Реализация системы наставничества в СПО как модель практико-ориентированного образования. elibrary_37195192_55621774
 10. Головизнин Данил Сергеевич. Необходимость системы наставничества в учреждениях среднего профессионального образования. elibrary_37218513_14329659

Приложение

Приложение № 1



Структура управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в Воронежской области

Департамент образования, науки и молодежной политики Воронежской области

Региональный координатор - государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Воронежской области
«Институт развития образования им. Н.Ф. Бунакова»

Региональный оператор
Форма наставничества
студент-студент
студент-ученик (не педагогического профиля)
студент-работодатель
ГАУ ДПО ВО «Центр опережающей профессиональной подготовки»

Региональный оператор
Форма наставничества
студент-ученик (педагогического профиля)
педагог-педагог
ГАУ ДПО ВО «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»

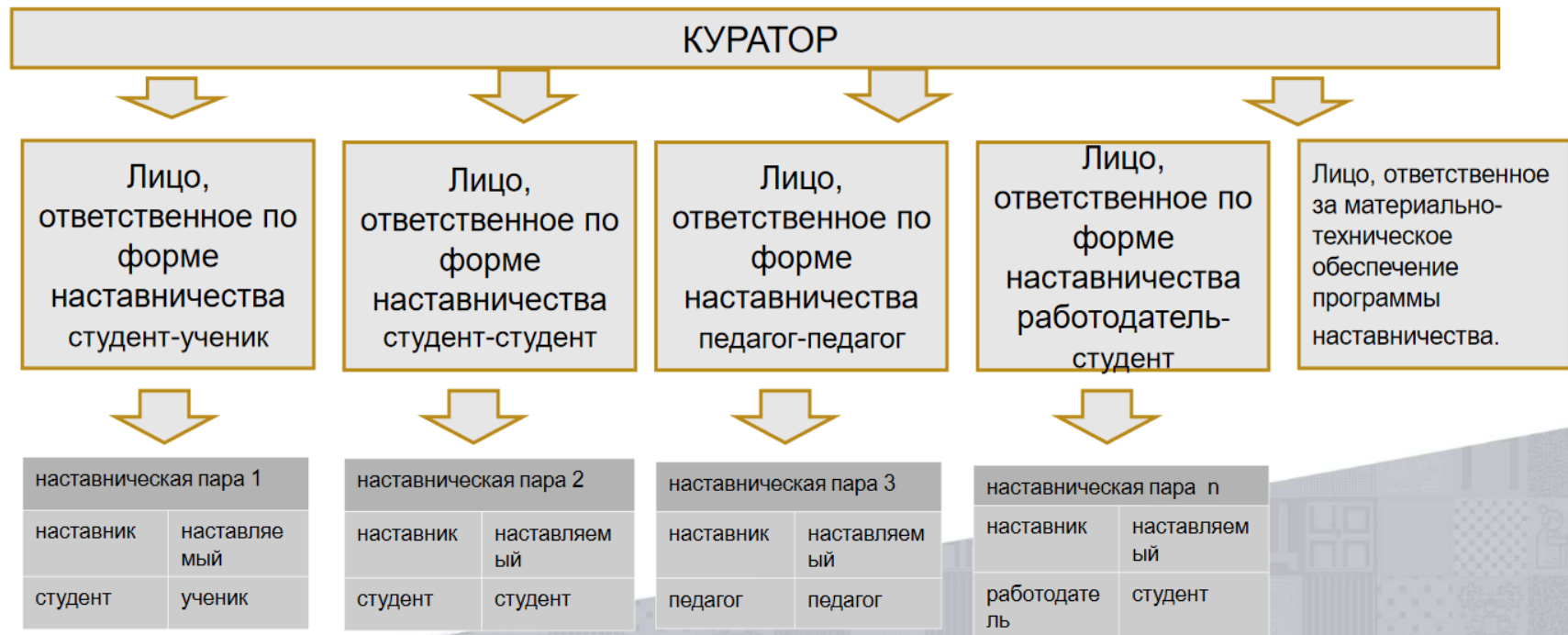
ГБПОУ ВО 1

ГБПОУ ВО 2

ГБПОУ ВО 2

ГБПОУ ВО n

Организационная структура внедрения и реализации целевой модели наставничества в ПОО



Предложения по организации рабочей группы ПОО по внедрению программы наставничества с примерным функционалом

Роль в рабочей группе	Кто может стать	Функции
Куратор	Представитель образовательной организации, представитель организации - партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> - осуществляет сбор и работу с базой наставников и наставляемых; - организует обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов для проведения обучения); - осуществляет контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; - осуществляет контроль проведения программ наставничества; - участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества; - решает организационные вопросы, возникающие в процессе реализации целевой модели наставничества; - организует мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.
Лицо, ответственное за внедрение и реализацию целевой модели наставничества по форме «студент - ученик»	Лицо, по функционалу отвечающее в ПОО за профориентационную и/или воспитательную работу	<ul style="list-style-type: none"> - осуществляют сбор и работу с базой наставников и наставляемых по форме наставничества; - участвуют в организации обучения наставников по форме наставничества (в том числе с привлечением экспертов для проведения обучения);
Лицо, ответственное за внедрение и реализацию целевой модели наставничества по форме «студент — студент»	Лицо, по функционалу отвечающее в ПОО за учебную и/или воспитательную работу	<ul style="list-style-type: none"> - осуществляют контроль проведения программ наставничества по форме наставничества; - участвуют в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества; - участвуют в решении организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества по форме наставничества;
Лицо, ответственное за внедрение и реализацию целевой модели наставничества по форме	Лицо, по функционалу отвечающее за кадровое обеспечение реализации образовательных программ в ПОО	<ul style="list-style-type: none"> - участвуют в проведении мониторинга реализации и получении обратной связи от участников программы

«педагог -педагог»		и иных причастных к программе лиц по форме наставничества.
Лицо, ответственное за внедрение и реализацию целевой модели наставничества по форме «работодатель — студент»	Лицо, по функционалу отвечающее в ПОО за взаимодействие с социальными партнерами, работодателями.	
Лицо, ответственное за материально-техническое обеспечение программы наставничества	Лицо, по функционалу отвечающее в ПОО за создание условий и материально-техническое обеспечение деятельности ПОО	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечивают создание условий для реализации программы наставничества; - участвуют в решении организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества; - участвуют в проведении мониторинга реализации и получении обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.