



АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЛАСТИ  
УПРАВЛЕНИЕ  
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ул. Советская, 108, г. Тамбов, 392000  
Тел. 72-37-38, факс 72-30-04  
E-mail: [post@obraz.tambov.gov.ru](mailto:post@obraz.tambov.gov.ru)  
ОГРН 1066829047064

ИНН 6829021123 КПП682901001  
29.04.2020 № 1.01-27/1599

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

О внедрении методологии (целевой модели)  
наставничества обучающихся

Руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управления в сфере образования

Руководителям общеобразовательных организаций, подведомственных управлению образования и науки области

Уважаемые коллеги!

Управление образования и науки Тамбовской области информирует о том, что в рамках реализации национального проекта «Образование» Министерством просвещения Российской Федерации утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. №Р-145 <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649>). Целью внедрения целевой модели наставничества является формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в современных условиях неопределенности.

Внедрение данной целевой модели направлено на достижение значений результатов региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы»: «Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций (организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам; организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования) вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества» (на конец 2020 года значение результата должно равняться 10%).

В настоящий момент в соответствии с целевой моделью наставничества формируется Региональный наставнический центр и разрабатывается Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества (приложение 1) и инструктивно-методические материалы (приложение 2).

Приглашаем вас ознакомиться с предоставленными материалами и начать работу по внедрению целевой модели наставничества обучающихся

в муниципальных образованиях и образовательных организациях. В мае планируется проведение семинара-совещания в режиме ВКС по данному вопросу, о дате и времени которого будет сообщено дополнительно.

Приложение: на 19 л. в 1 экз.

И.о. начальника управления

Н.В.Мордовкина

**ДОРОЖНАЯ КАРТА**  
**внедрения целевой модели наставничества обучающихся**  
**для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по**  
**общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам**  
**среднего профессионального образования,**  
**в том числе с применением лучших практик обмена опытом**  
**между обучающимися**

№	Мероприятие	Сроки исполнения	Результат	Ответственные
1.	Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества обучающихся. Создание Регионального наставнического центра	01.07.2020	Постановление администрации области	Управление образования и науки области
2.	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества обучающихся в муниципальных образованиях области	01.07.2020	Нормативный акт	Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования
3.	Разработка «дорожных карт» внедрения методологии наставничества муниципальными образованиями	01.07.2020	Дорожные карты	Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования
4.	Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества обучающихся муниципальными образованиями области	01.08.2020	Локальный акт образовательной организации	Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации
5.	Разработка «дорожных карт» внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях	01.08.2020	Дорожные карты	Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации
6.	Обучение кураторов (от муниципальных образований и образовательных организаций) по вопросам внедрения целевой модели наставничества	31.12.2020 01.09.2021 01.09.2022 01.09.2023 01.09.2024	Программа обучения Аналитический отчет	ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования»; управление образования и науки области; органы местного самоуправления,

№	Мероприятие	Сроки исполнения	Результат	Ответственные
				осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации
7.	Обучение наставников по вопросам реализации программ наставничества с учетом методологии наставничества	30.12.2020 01.09.2021 01.09.2022 01.09.2023 01.09.2024	Программа обучения Аналитический отчет	ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования»; ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества» - Региональный модельный центр дополнительного образования детей; Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации
8.	Разработка и направление в муниципальные образования области примерных программ наставничества с учетом методологии наставничества	31.08.2020	Программы наставничества	Региональный наставнический центр; ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества» - Региональный модельный центр дополнительного образования детей; ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования»
9.	Разработка и реализация программ наставничества в образовательных организациях области с учетом методологии наставничества	30.09.2020 31.05.2021 31.05.2022 31.05.2023 31.05.2024	Программы наставничества	Образовательные организации; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования
10.	Создание и актуализация электронной базы наставляемых и наставников	30.11.2020 30.11.2021 30.11.2022 30.11.2023	Базы данных	Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере

№	Мероприятие	Сроки исполнения	Результат	Ответственные
		30.11.2024		образования; образовательные организации
11.	Проведение мониторинга внедрения методологии наставничества на территории области	30.11.2020 30.11.2021 30.11.2022 30.11.2023 30.11.2024	Аналитический отчет	Управление образования и науки области; Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования
12.	Обеспечение доли обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, вовлеченных в различные формы наставничества: не менее 10% не менее 20% не менее 35% не менее 50% не менее 70%	31.12.2020 31.12.2021 31.12.2022 31.12.2023 31.12.2024	Данные мониторинга	Управление образования и науки области; Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования
13.	Формирование базы данных программ наставничества и лучших практик(кейсов) наставничества в образовательных организациях области	31.12.2021 31.12.2022 31.12.2023 31.12.2024	Базы данных и кейсов практик	Образовательные организации; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования
14.	Проведение регионального конкурса по выявлению лучших практик наставничества в образовательных организациях области	30.11.2022 30.11.2024	Кейсы лучших практик наставничества	Управление образования и науки области; Региональный наставнический центр; ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества» - Региональный модельный центр дополнительного образования детей; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере

№	Мероприятие	Сроки исполнения	Результат	Ответственные
				образования; образовательные организации
15.	Информационное сопровождение внедрения методологии наставничества на территории области	31.12.2020 31.12.2021 31.12.2022 31.12.2023 31.12.2024	информация	Управление образования и науки области; Региональный наставнический центр; Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; Образовательные организации

**ИНСТРУКТИВНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**  
**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**

**Целью внедрения целевой модели наставничества** является максимально полное раскрытие потенциала личности обучающегося, 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 и молодых специалистов, проживающих на территории Тамбовской области.

**Задачи внедрения целевой модели наставничества:**

улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

**В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации входят:**

управление образования и науки области;

Региональный наставнический центр;

органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования;

общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, организации дополнительного образования, осуществляющие реализацию программ наставничества;

промышленные и иные предприятия, организации, индивидуальные предприниматели, реализующие партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

### **Необходимые шаги по внедрению целевой модели наставничества**

#### *Уровень муниципального образования –*

Разработать дорожную карту по внедрению целевой модели наставничества в муниципальном образовании;

назначить куратора внедрения целевой модели наставничества в муниципальном образовании;

определить перечень образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества в муниципальном образовании;

согласовать дорожные карты образовательных организаций по внедрению целевой модели наставничества;

содействовать привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

обеспечить контроль за внедрением целевой модели наставничества в муниципальном образовании.

#### *Уровень образовательной организации –*

разработать и согласовать с учредителем дорожную карту по внедрению целевой модели наставничества в образовательной организации (приложение 2.1);

подготовить распорядительный акт о внедрении целевой модели наставничества;

назначить куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

разработать программы наставничества;

провести анализ материально-технического обеспечения программы наставничества в организации;

провести отбор кандидатов в наставники для участия в программе наставничества;

организовать обучение наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

провести персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества (сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества);

сформировать базу наставников (приложение 2.2) и наставляемых (приложение 2.3);

обеспечить реализацию программ наставничества;

оценить вовлеченность обучающихся в различные формы наставничества (прохождение участником полного цикла программы наставничества);

провести внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества (приложение 2.4);

сформировать базу данных программ наставничества и лучших практик;

внести в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества (по требованию);



**Распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества** на уровне организации должен включать:

основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;

назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;

сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации (в соответствии с разделом 3 «Методологии **наставничества** обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по **общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования**, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. №Р-145);

утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации;

утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества (приложение 2.1).

**Положение о программе наставничества** может включать в себя:

описание форм программ наставничества;

права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;

требования, предъявляемые к наставникам;

процедуры отбора и обучения наставников;

процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);

процесс закрепления наставнических пар;

формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;

формы и условия поощрения наставника; критерии эффективности работы наставника;

условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;

форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

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

**Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества** включает в себя следующую информацию (примерная форма дорожной карты представлена в приложение 2.1):

сроки реализации этапов программ наставничества;

мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;

мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

### Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, проживающих в субъекте Российской Федерации)</i>	10	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации)</i>	2	10
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации)</i>	10	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % <i>(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации)</i>	2	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации)</i>	50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации)</i>	50	85

## **Формы наставничества**

### **1. «Ученик – ученик» (вариация «студент» - «студент»)**

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

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

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

### **2. «Учитель – учитель».**

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) сопытными располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

### **3. «Студент – ученик».**

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент).

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов

для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

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

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

#### **4. «Работодатель – ученик».**

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала).

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курсы предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщества.

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

#### **5. «Работодатель – студент».**

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации).

Целью такой формы наставничества является получение студентом(группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

В профессиональных образовательных организациях: практикоориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

**Реализация целевой модели** в конкретном образовательном учреждении производится **последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам**, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

- **Работа с внешней средой** – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.

- **Работа с внутренней средой** – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

**Цикл наставничества в образовательных организациях непременно включает семь этапов:**

	<b>ЭТАП</b>	<b>РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ</b>	<b>РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ</b>
<b>1</b>	<b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Обеспечить <b>нормативно правовое оформление</b> программы наставничества;</li> <li>● <b>информировать коллектив</b> обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов;</li> <li>● сформировать <b>команду</b> и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>● определить задачи, формы наставничества, <b>ожидаемые результаты</b>;</li> <li>● сформировать <b>дорожную карту</b> внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Определить заинтересованные в наставничестве <b>аудитории</b> в зависимости от выбранной формы наставничества;</li> <li>● <b>информировать аудиторию</b> через целевые медиа о возможности участия в программе наставничества, планируемых результатах и вариантах участия</li> </ul>

		и внешние	
2	<b>Формирование базы наставляемых</b>	<p>Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• организовать <b>сбор данных о наставляемых</b> доступным каналом (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</li> <li>• включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых</li> </ul>	
3	<b>Формирование базы наставников</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске;</li> <li>• собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Взаимодействовать с целевыми аудиториями</b> на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</li> <li>• <b>мотивировать</b> наставников</li> </ul>
4	<b>Отбор и обучение наставников</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработать <b>критерии отбора</b> наставников под собранные запросы;</li> <li>• организовать отбор и обучение наставников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;</li> <li>• найти <b>ресурсы для организации обучения</b> (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)</li> </ul>
5	<b>Формирование наставнических пар или групп</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработать <b>инструменты</b> и организовать встречи для формирования пар или групп;</li> <li>• обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп</li> </ul>
6	<b>Организация работы наставнических пар или групп</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выбрать <b>форматы взаимодействия</b> для каждой пары или группы;</li> <li>• проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задачи на конкретные периоды;</li> <li>• при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Промежуточные результаты программы <b>транслировать партнерам</b> программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● организовать <b>сбор обратной связи</b> от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>● собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</li> <li>● разработать систему поощрений наставников</li> </ul>	
7	<b>Завершение наставничества</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> <li>● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>● реализовать систему поощрений наставников;</li> <li>● организовать <b>праздничное событие</b> для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</li> <li>● сформировать <b>долгосрочную базу наставников</b>, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;</li> <li>● <b>пригласить</b> представителей бизнес сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие;</li> <li>● <b>популяризировать</b> лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров</li> </ul>

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества		
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества		
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества		
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества		
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы		
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников		
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых		
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества		
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных		
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)		
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников		
Обучение наставников		
Организация групповой встречи наставников и наставляемых		
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи		
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары		
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя		



образовательной организации		
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого		
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого		
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым		
Регулярные встречи наставника и наставляемого		
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества		
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых		
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций		
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников		
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества		
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников		
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы		
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров		
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		

№п/п	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/ учебы наставника	Основные компетенции настав ника	Важные для программы достижения настав ника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого(наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/ учебынаставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенныенасайетеорганизации

### Приложение 2.3

#### Примерная форма базы наставляемых

№ п/п	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы

### Приложение 2.4

## **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы или профессиональной образовательной организации, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- 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);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей); ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

Подробно методика проведения Мониторинга и оценка результатов реализации программы наставничества описывается в приложении 2 к Методическим рекомендациям по внедрению целевой модели наставничества обучающихся (письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 №МР-42/02).