

УТВЕРЖДЕНА
распоряжением
министерства
образования и науки
Хабаровского края
от "10" 09. 2020 № 887

РЕГИОНАЛЬНАЯ МЕТОДОЛОГИЯ
(ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА

для организаций, осуществляющих образовательную деятельность
по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным
программам и программам среднего профессионального образования
в Хабаровском крае

Содержание

1. Актуальность внедрения региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае.....	3
2. Используемый понятийный аппарат.....	4
3. Управление процессом внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях края.....	7
3.1. Примерный комплект документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества в крае.....	7
3.2. Организация внедрения Целевой модели наставничества в крае.....	9
3.3. Механизм реализации модели наставничества в образовательных организациях края.....	13
4. Приоритетные формы наставничества.....	14
4.1. Форма наставничества "ученик – ученик / студент – студент".....	15
4.2. Форма наставничества "учитель – учитель / педагог – педагог".....	17
4.3. Форма наставничества "учитель – ученик / педагог – студент".....	19
4.4. Форма наставничества "студент – ученик".....	22
4.5. Форма наставничества "работодатель – ученик/студент".....	24
5. Целевые показатели региональной системы наставничества и система мониторинга их достижения.....	27
5.1. Основные целевые показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества в крае.....	27
5.2. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.....	28
5.3. Способы мониторинга наставнической деятельности.....	29
6. Обзор практик наставничества в образовательных организациях края.....	31
6.1. Практики наставничества в системе профессионального образования края.....	31
6.2. Практики наставничества в системе общего образования края.....	33
6.3. Практики наставничества в системе дополнительного образования края.....	35

1. Актуальность внедрения региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае

В социокультурной и экономической системе Хабаровского края (далее – край) в настоящий момент происходят изменения, вызванные трансформацией процессов и технологий, цифровизацией и развитием социального и негосударственного секторов. Особая роль в социально-экономических отношениях отводится сфере образования.

Настоящая региональная методология (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае (далее – Целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, разработана в целях достижения результатов федеральных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)", "Успех каждого ребенка" и "Учитель будущего" национального проекта "Образование".

Целью внедрения Целевой модели 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 и молодых специалистов, проживающих на территории края.

В настоящее время в системе образования края обеспечены стартовые условия для системного внедрения Целевой модели наставничества: реализуются отдельные образовательные мероприятия, проекты для наставников, сформированы связи с крупными предприятиями и организациями края, активно развиваются разные формы наставничества, сформировались практики, нашедшие признание и рекомендованные к распространению опыта на федеральном уровне.

Целевая модель наставничества систематизирует накопленный в крае опыт, определяет этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы, способствует:

- улучшению 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;

- подготовке обучающегося к самостоятельной, осознанной и социальной деятельности в современном мире;
- раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;
- созданию психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- обмену профессиональным опытом наставников образовательных организаций края;
- взаимодействию между поколениями, уровнями образования, реальным сектором экономики и образовательными организациями Хабаровского края.

2. Используемый понятийный аппарат

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, 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.).

Групповое наставничество – наставник (группа наставников) работает с двумя и более наставляемыми в рамках реализации одного проекта (программы).

Краткосрочное наставничество – опытный специалист в своей деятельности по заранее определенному графику консультирует наставляемого для постановки целей и достижения краткосрочных результатов.

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.

Метакомпетенция – компетенция, входящая в структуру большинства деятельностей субъекта, позволяющая субъекту самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результа-

та, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Программа наставничества – нормативный документ, разрабатываемый и утверждаемый на уровне образовательной организации, представляющий собой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа наставничества включает следующие основные характеристики: актуальность, цель, задачи, содержание, целевая аудитория, сроки реализации программы, избираемая форма и вид наставничества, принципы подбора наставников (требования к наставнику), план работы, ожидаемые результаты и способы их измерения, организационно-педагогические условия наставничества в образовательной организации.

Профессиональная ориентация – это система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, на оказание помощи молодежи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве. Профессиональная ориентация включает:

- профессиональное просвещение – ознакомление обучающихся и выпускников образовательных организаций с современными видами трудовой деятельности, социально-экономическими и психофизиологическими особенностями различных профессий, потребностями в квалифицированных кадрах, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности. Профессиональное просвещение формирует у молодежи мотивированные профессиональные намерения, в основе которых лежит осознание ими социально-экономических потребностей и своих психофизиологических возможностей;

- профессиональное консультирование – оказание помощи обучающимся в профессиональном самоопределении и предоставление рекомендаций обучающимся о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих их психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;

- психологическую поддержку – методы, способствующие снижению психологической напряженности, формированию позитивного настроения и уверенности в будущем.

Профессиональное самоопределение – процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ его реа-

лизации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненно-го самоопределения, т.е. вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии.

Ситуационное наставничество – индивидуальное наставничество, осуществляемое по запросу наставляемого, которому требуются разъяснения, рекомендации, указания со стороны наставника.

Сопровождение – техника наставничества, при которой наставник берет на себя обязательства по предоставлению обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения.

Стажировка – этап подготовки персонала непосредственно на рабочем месте с целью формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

Тьютор программы наставничества – специалист в области педагогики и/или психологии, который передает свои знания и навыки будущему наставнику, используя гибкие педагогические методы (практикумы, тренинги, решение игровых ситуаций).

Флеш-наставничество – встреча со статусным наставником ("звездой"), на которой он делится своим успехом. Возможно общение с двумя и более наставниками.

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

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

Шефство – общественная деятельность в форме оказания конкретным сильным в данной области субъектом – шефом (от человека до организации) экономической, культурной, политической или иной безвозмездной систематической помощи конкретному более слабому объекту – подшефному.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

3. Управление процессом внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях края

3.1. Примерный комплект документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества в крае

Процесс реализации Целевой модели наставничества в крае осуществляется в соответствии с существующими актами, а также предполагает использование специализированной методической литературы и разработку ряда документов.

3.1.1. Правовые акты:

- Конституция Российской Федерации;
- Конвенция о правах ребенка;
- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- методология (целевая модель) 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 Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145);
- Указ Президента РФ "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" от 07 мая 2018 г. № 204;
- национальный проект "Образование", федеральные проекты "Успех каждого ребенка", "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)", "Успех каждого ребенка", "Учитель будущего";
- Указ Президента РФ "Об учреждении знака отличия "За наставничество" от 02 марта 2018 г. № 94;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утверждены распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (утвержден приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2014 г. № 1599);
- федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (утвержден приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2014 г. № 1598);
- приказ Минобрнауки России "Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные

программы среднего профессионального образования" от 18 апреля 2013 г. № 291;

- Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года от 05 февраля 2007 г.;

- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28 мая 2014 г. № 3241п-П8);

- государственная программа Хабаровского края "Развитие молодежной политики в Хабаровском крае" (утверждена постановлением Правительства Хабаровского края от 05 декабря 2016 г. № 445-пр);

- комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования Хабаровского края, на 2020–2024 годы (утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 31 марта 2020 г. № 300-рп);

- комплекс мер по развитию кадрового ресурса отрасли "Образование" Хабаровского края на 2016–2020 годы (утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 19 декабря 2015 г. № 972-рп);

- распоряжение Правительства Хабаровского края от 30 апреля 2020 г. № 461 "Об участии края в реализации проектов автономной некоммерческой организации "Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов";

- распоряжение Правительства Хабаровского края от 13 мая 2020 г. № 473-рп "О закреплении компетенций "Ворлдскиллс Россия" за органами исполнительной власти Хабаровского края";

- распоряжение Правительства Хабаровского края от 07 октября 2019 г. № 840-рп "О национальном проекте "Образование" в Хабаровском крае: подготовка кадров для промышленного роста";

- региональный проект "Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)" (паспорт проекта утвержден Губернатором Хабаровского края, председателем комиссии Правительства Хабаровского края по стратегическому развитию, отбору государственных программ и проектов 13 декабря 2018 г.);

- распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 29 мая 2020 г. № 530 "О проведении краевого смотра-конкурса "Работай в Хабаровском крае";

- План мероприятий по реализации дорожной карты внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста Хабаровского края (утвержден распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 18 января 2017 г. № 40);

- устав, правила внутреннего распорядка, программа развития образовательной организации.

3.1.2. Специализированная методическая литература:

- Как стать первым: диалог ученика и учителя, или Индивидуализация обучения как система непрерывной работы с талантливыми, одаренными,

высокомотивированными детьми: сборник методических рекомендаций/под общ. ред. Н.Н. Быстровой, О.Л. Шаталовой. – Хабаровск: ХК ИРО, 2013. – 126 с.;

- Как достичь цели: индивидуальные траектории при сопровождении одаренных, способных, высокомотивированных детей/под общ. ред. О.Л. Шаталовой. – Хабаровск: ХК ИРО, 2018. – 144 с.;

- Индивидуальный образовательный маршрут: опыт сопровождения одаренных, способных, высокомотивированных детей: методические материалы с использованием опыта работы/Н.А. Насретдинова, С.В. Горбунова, Ю.Н. Киценко/под общ. ред. О.Л. Шаталовой. – Хабаровск: ХК ИРО, 2020. – 60 с.

3.2. Организация внедрения Целевой модели наставничества в крае

3.2.1. На региональном уровне

Общее руководство внедрением Целевой модели наставничества в крае и его координацию осуществляет министерство образования и науки края (далее – министерство):

- организует общественно-профессиональную экспертизу проекта региональной Целевой модели наставничества;

- разрабатывает правовые акты по реализации Целевой модели наставничества;

- осуществляет ресурсное обеспечение реализации мероприятий по внедрению Целевой модели;

- разрабатывает и утверждает региональный комплекс мер (дорожная карта) по реализации региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае (далее – дорожная карта);

- разрабатывает и утверждает целевые показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества;

- содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций края, юридических и физических лиц;

- координирует работу регионального центра профессионального самоопределения и наставничества.

Для организационного, методического, экспертного и информационного обеспечения внедрения Целевой модели в крае в структуре Хабаровского краевого института развития образования создан центр профессионального самоопределения и наставничества:

- обеспечивает информационное сопровождение внедрения Целевой модели в крае;

- формирует реестр наставников и наставляемых образовательных организаций края на цифровой платформе nastavnik-khv.ru;

- реализует меры по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;
- проводит мониторинговые исследования по реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- проводит конкурсы по выявлению лучших практик внедрения Целевой модели в крае;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов края.

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

3.2.2. На муниципальном уровне

Общим руководством и координацией внедрения Целевой модели наставничества на муниципальном уровне занимается орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования. В структуре данного органа назначается ответственное лицо, осуществляющее управленческие действия по внедрению Целевой модели наставничества на территории соответствующего муниципального образования.

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

Орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования:

- проводит координационные совещания, в том числе по вопросам организации сетевых форм межуровневого взаимодействия по наставничеству (общеобразовательные организации – профессиональные образовательные организации – образовательные организации дополнительного образования – предприятия) с привлечением заинтересованных сторон по актуальным вопросам внедрения Целевой модели наставничества не менее чем один-два раза в год;

- осуществляет согласование дорожных карт по внедрению Целевой модели наставничества, разработанных подведомственными образовательными организациями;

- формирует реестр наставников и наставляемых, предприятий/организаций-партнеров (на основе данных, полученных от образовательных организаций);

- проводит мониторинг реализации дорожных карт по внедрению Целевой модели;
- формирует реестр лучших практик внедрения различных форм наставничества;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик.

3.2.3. На уровне образовательных организаций

К функциям образовательных организаций, внедряющих Целевую модель наставничества, относятся:

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

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

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

Для внедрения Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации допустимо использование ресурсов других образовательных организаций, предприятий, организаций, иных юридических и физических лиц.

Обязательным условием является издание распорядительного акта образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, который должен включать: основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации (перечень

нормативных правовых актов федерального и регионального уровней); сроки внедрения Целевой модели наставничества (должны совпадать со сроками региональных дорожных карт развития приоритетных форм наставничества в сфере профессионального образования, общего образования и дополнительного образования детей); перечень лиц, ответственных за реализацию Целевой модели и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества в организации; содержание и сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации (должны совпадать с показателями региональных дорожных карт развития приоритетных форм наставничества в сфере профессионального образования, общего образования и дополнительного образования детей).

В образовательной организации осуществляется разработка и утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации, которое является организационной основой для внедрения Целевой модели наставничества и определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества, процедуры отбора и обучения наставников, процесс закрепления наставнических пар, формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества, формы и условия поощрения наставника, критерии и показатели работы наставника, форму соглашения между наставником и наставляемым (законным представителем), форму согласия на обработку персональных данных от участников программы наставничества.

Для последовательной работы в рамках внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации должна быть разработана и утверждена дорожная карта, включающая сроки реализации этапов программ наставничества, мероприятия по информированию педагогов, родителей о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества.

Основными типами наставничества для образовательных организаций являются: ситуационное наставничество, флеш-наставничество, краткосрочное и групповое наставничество.

С целью эффективного внедрения Целевой модели наставничества в образовательный процесс организации необходимо продумать систему мер по мотивации наставников. В процессе реализации наставник приобретает:

- опыт наставнической деятельности, повышение собственного статуса;
- возможность развития дополнительных метакомпетенций;
- развитие социальных (отношения, поведение, коммуникации), когнитивных (понимание, знание, целеполагание, планирование, ответственность), функциональных (психомоторные и прикладные) компетенций;
- взаимодействие с менторами-консультантами;
- пополнение своего портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, трудоустройства;
- возможность участия в форумных кампаниях, конкурсах, проектах по соответствующим направлениям.

Образовательная организация проводит координационные совещания, в том числе по вопросам организации сетевых форм межуровневого взаимодействия по наставничеству (общеобразовательные организации – профессиональные образовательные организации – образовательные организации дополнительного образования – предприятие) с привлечением заинтересованных сторон по актуальным вопросам внедрения Целевой модели наставничества не менее чем один-два раза в год.

На уровне образовательной организации куратором может формироваться реестр наставников и наставляемых.

3.3. Механизм реализации модели наставничества в образовательных организациях края

3.3.1. Подготовительный этап:

- подбор и закрепление наставников за наставляемым (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);

- назначение наставников приказом руководителя образовательной организации;

- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации положения о программе наставничества в образовательной организации (описание модели наставничества как раздела в общей целевой программе с указанием форм реализации модели: дуальное обучение, производственная практика, стажировка, проекты, мастер-классы, экскурсии на предприятия);

- формирование и утверждение дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;

- внесение изменений в локальные акты образовательных организаций (положение для реализации механизма наставничества через их деятельность, положение об обучении на рабочем месте, положение о практике и т.д.);

- оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о реализации дуального обучения, о проведении производственной практики обучающихся образовательных организаций;

- обучение тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка).

3.3.2. Диагностический этап – выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

3.3.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной цели);

- определение ресурсного пространства;

- анализ избыточной образовательной среды;

- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады, др.);
- проектирование индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов, др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист, др.).

3.3.4. Реализационный этап:

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

3.3.5. Рефлексивно-аналитический этап:

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

3.3.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития.

4. Приоритетные формы наставничества

Внедрение форм наставничества предполагает решение поставленных задач в рамках единой методологии наставничества с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников системы: наставляемого, наставника (и его организации/предприятия), региона.

Целевая модель наставничества для организаций Хабаровского края, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,

дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, включает следующие приоритетные формы наставничества:

- "ученик – ученик/студент – студент";
- "учитель – учитель/педагог – педагог";
- "учитель – ученик/педагог – студент";
- "студент – ученик";
- "работодатель – ученик/студент".

Ниже по каждой форме представлены цели и задачи, которые возможно выполнить в рамках конкретной образовательной организации при выборе данной формы; портреты участников, которые помогут куратору и организаторам осуществить классификацию наставников и наставляемых по проблемам и задачам; направления деятельности и мотивация наставников в рамках программы наставничества; ожидаемые результаты на уровне образовательной организации.

4.1. Форма наставничества "ученик – ученик/студент – студент"

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

Цель реализации формы наставничества "ученик – ученик" – разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества "ученик – ученик":

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Цель реализации формы наставничества "студент – студент" – адаптация членов академической группы 1-го курса к студенческой жизни (учебный процесс, ориентация в правах и обязанностях, культурное и физическое совершенствование), сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, взрослыми наставниками и организаторами), развитие у них гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в собственных и краевых образовательных проектах, форумных кампаниях.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества "студент – студент":

- создание актива студентов в академических группах, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого самоуправления;
- содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию интеллигентности, гражданственности, созданию коллектива, сплоченного идеями обогащения знаниями;
- помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
- совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;
- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
- формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;
- мотивация к участию в мероприятиях различного уровня, учебной деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставником класса (академической группы) может быть назначен активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и конкурсов локального, муниципального, краевого уровней, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, общественная деятельность, участник детско-юношеских объединений или организаций).

Вариации ролевых моделей внутри формы "ученик – ученик / студент – студент" могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Опыт образовательных организаций показывает, что основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "успевающий – неуспевающий" (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);
- взаимодействие "лидер – пассивный" (психозмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- взаимодействие "равный – равному" (обмен навыками, например в случае, если наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным);
- совместная работа над проектом (взаимная поддержка).

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

ствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В профессиональных образовательных организациях эта форма реализуется в проектной деятельности, совместном посещении или организации мероприятий, совместном участии в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

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

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

Направления работы наставника:

- изучение социального паспорта класса (группы) при наличии;
- помощь в адаптации и сплочение класса (группы);
- проведение часов наставника;
- контроль проживания в общежитии (для студентов);
- внеурочная деятельность;
- учебная деятельность.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации, лояльность обучающихся к образовательной организации; повышение мотивации как наставника, так и наставляемого к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию отдельных компетенций (под индивидуальные потребности личности).

4.2. Форма наставничества "учитель – учитель/педагог – педагог"

Форма наставничества "учитель – учитель" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Вариацией данной формы является форма наставничества "педагог – педагог".

Цель реализации формы наставничества "учитель – учитель / педагог – педагог" – сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Отчасти система наставничества решает проблему старения персонала, поскольку делает процесс вливания в профессию менее болезненным и менее длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии.

Задачи взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы "учитель – учитель/педагог – педагог":

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставником может быть назначен опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и утверждается на педагогическом совете, заседании кафедры, согласуется со старшим методистом и заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Наставляемые: молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет); учителя, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности; учителя, не имеющие педагогического образования; учителя-стажисты, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию; педагоги с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (разрабатывается анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью). Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

Направления работы наставника

Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психоэмоциональная (помощь в установлении контакта со студентами и коллегами).

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

- разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам;
- контроль реализации плана работы наставляемого;
- сопровождение, индивидуальные консультации;
- оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и пр.);
- психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации.

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

4.3. Форма наставничества "учитель – ученик/педагог – студент"

Форма наставничества "учитель – ученик/педагог – студент" предполагает взаимодействие учителя (педагога) образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся; обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья; подростки группы риска).

Форма наставничества "учитель – высокомотивированный ученик"

Цель реализации формы наставничества "учитель – ученик/педагог – студент" – раскрытие потенциала личности наставляемого.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы "учитель – высокомотивированный ученик":

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- улучшение показателей эффективности образовательной организации.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставник (тьютор):

- педагог/учитель, занимающий позицию/роль тьютора;
- педагог/учитель, занимающий должность тьютора (педагогическая профессия, предназначение которой – помочь человеку создать условия, в которых он может глубже раскрыть самого себя).

Наставляемый:

- одаренный обучающийся – обучающийся, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности;
- высокомотивированный обучающийся – обучающийся, имеющий высокий уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешным в том или ином виде деятельности.

Критерии наставляемого:

- активный;

- читает дополнительную литературу;
- высокие образовательные результаты;
- высокий уровень мотивации;
- настойчиво и с интересом работает;
- способен к самостоятельной деятельности.

Направления работы наставника:

- побуждает обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;
- совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов, обучающихся;
- организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;
- помогает визуализировать и осознать индивидуальные программы/маршруты/траектории;
- осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений;
- организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: развитие self-компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора; определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях.

Форма наставничества "учитель – ученик с ОВЗ"

Цель реализации формы наставничества "учитель – ученик с ОВЗ" – успешное включение ребенка с ограниченными возможностями здоровья (инвалидностью) в образовательную среду образовательной организации и социокультурную среду социума.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы "учитель – ученик с ОВЗ":

- создание условий для успешного обучения обучающегося;
- создание условий для успешной социализации обучающегося;
- максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося.

Успешность включенности обучающегося в жизнь образовательной организации и жизнь социума определяется с точки зрения развития:

- когнитивной (познавательной) сферы;
- коммуникативной сферы;

- эмоциональной сферы: психологическая адаптация к процессу обучения в образовательной организации, к внеурочной деятельности, возникновение и сохранение положительного эмоционального настроя по отношению к процессу жизнедеятельности в образовательной организации и взаимодействию с социумом;

- самостоятельности.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставник – специальный педагог (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог), педагоги без специального образования, прошедшие курсы повышения квалификации по вопросам образования обучающихся с ОВЗ, классные руководители и т.п.

Наставляемые – обучающиеся с ОВЗ (инвалидностью).

Направления работы наставника:

- обеспечивает сопровождение обучающихся с ОВЗ (инвалидностью) в образовательном пространстве;
- организует конструктивное взаимодействие обучающегося с социокультурной средой;
- организует взаимодействие обучающихся с учителями и другими педагогическими работниками;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями);
- участвует в работе педагогических и методических советов, других формах методической работы;
- контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы.

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

Форма наставничества "учитель – обучающийся группы риска"

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

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы "учитель – обучающийся группы риска":

- установление контакта с педагогами образовательной организации, работающими с обучающимся группы риска;
- обучение общеучебным и практическим навыкам обучающегося группы риска, необходимым для адаптации в школе и обществе;
- отслеживание социальных контактов обучающегося в образовательной организации;
- оказание помощи в выборе программ и курсов внеурочной деятельности и дополнительного образования;

- оказание помощи в гражданском, личностном, профессиональном самоопределении обучающегося.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставник – равнодушный педагог с опытом работы, активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге.

Наставляемый – обучающийся группы риска, слабо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, малоинформированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Направления работы наставника:

- повышение учебной мотивации обучающегося;
- профориентационная работа;
- работа с семьей обучающегося;
- работа с педагогическим коллективом образовательной организации;
- работа со сверстниками, одноклассниками;
- работа с организациями (служба занятости, КДН, учреждения дополнительного образования и др.).

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение образовательных результатов наставляемого, его мотивации к участию в программах и курсах внеурочной деятельности и дополнительного образования; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе; развитие у наставляемого коммуникативных компетенций, повышение уровня гражданского, личностного и профессионального самоопределения.

4.4. Форма наставничества "студент – ученик"

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

Цель реализации формы наставничества "студент – ученик" – успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы "студент – ученик":

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;

- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ – студенческого и школьного.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории), совместное посещение спортивных/культурных мероприятий, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставник – ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою творческую энергию и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый:

- пассивный – низкомотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества;

- активный – мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Направления работы наставника:

- повышение учебной мотивации обучающегося;

- профориентационная работа;

- повышение мотивации к участию школьника в культурной, спортивной жизни школьного сообщества и вне его.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: определение личных образовательных перспектив наставляемого, его образовательного и личностного потенциала, формирование на этой основе осознанного выбора дальнейших траекторий обучения; развитие у наставляемого soft-компетенций в части коммуникации, целеполагания, планирования, организации; укрепление связи между профессиональными образовательными организациями Хабаровского края и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ – студенческого и школьного.

4.5. Форма наставничества "работодатель – ученик/студент"

Форма наставничества "работодатель – ученик/студент" предполагает взаимодействие обучающегося старших классов профессиональной образовательной организации и представителя регионального предприятия/организации (по возможности – участника сообщества благодарных выпускников), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией. Вариацией данной формы является форма наставничества "социальный партнер – ученик/студент".

Форма наставничества "работодатель – ученик/студент"

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

Механизм разработки регламента закрепления формы наставничества "работодатель – ученик/студент"

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

Модель "работодатель – студент" реализуется на основании договоров с вузами и профессиональными образовательными организациями, а в качестве наставников выступают мастера с производства.

Механизм реализации формы наставничества "работодатель – ученик/студент"

Реализация наставничества по форме "работодатель – ученик/студент" может осуществляться через проектную деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дуальное обучение, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставник – высококвалифицированный работник предприятия, который передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развива-

ет способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности.

Наставляемый – обучающийся образовательной организации.

Направления работы наставника:

- повышение уровня успеваемости наставляемого;
- профориентационная работа;
- формирование профессиональных навыков обучающегося согласно сфере деятельности работодателя-наставника;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы: обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Мотивация наставников:

- приобретение опыта наставнической деятельности;
- признание в профессиональной среде;
- получение статуса лидера и значимого взрослого;
- подкрепление авторитета;
- развитие коммуникационных и иных гибких навыков;
- получение ценных и подготовленных кадров;
- получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег;
- возможность стать победителем конкурса "Лучший наставник образовательной организации" с получением соответствующего титула и материальных подарков.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение уровня мотивации и осознанности обучающихся в выборе и построении траектории обучения, саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации; получение наставляемыми конкретных профессиональных навыков, необходимых для начала трудовой деятельности, расширение кадрового резерва региональных предприятий с должным уровнем подготовки; адаптация молодого специалиста на потенциальном рабочем месте, сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и дальнейшем трудоустройстве; создание устойчивого партнерства представителей работодателей и образовательных организаций, рост числа образовательных и стартап-проектов.

Форма наставничества "социальный партнер – ученик/студент"

Форма наставничества "социальный партнер – ученик/студент" предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной, профессиональной образовательной организации и представителя общественности края (родители, некоммерческие предприятия, учреждения культуры, спорта), при котором наставник активизирует профессиональное, гражданское и личностное самоопределение и самореализацию обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, социальная или общепрофессиональная) может происходить практическое знакомство с профессией, со способами решения личных и социальных проблем, востребованных обучающимися.

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

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества "социальный партнер – ученик":

- помощь в реализации социально значимой деятельности;
- помощь в решении личностных и социальных затруднений;
- развитие проектных навыков и компетенций;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри и вне образовательной организации.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставник – родитель (не данного обучающегося), частное лицо, представитель другой образовательной, спортивной организации или учреждения культуры, имеющий активную социальную позицию, участвующий в жизни образовательной организации.

Наставляемые – обучающиеся, испытывающие трудности в реализации проектной деятельности и нуждающиеся в помощи в процессе прохождения социальной практики.

В течение года наставник один раз в неделю посещает час куратора, на котором происходит согласование и корректировка плана работы наставника.

Форма наставничества "социальный партнер – ученик" реализуется в основном в рамках сетевых договоров или договоров сотрудничества с частными лицами и организациями – социальными партнерами. Это использование материальной базы организаций (лабораторий, инвентаря, помещений), при котором сотрудники учреждений выступают в качестве консультантов, а также руководителей проектов и социальных практик обучающихся, осуществляя сопровождение их творческой, исследовательской и социальной проектной деятельности.

Форма наставничества "социальный партнер – ученик/студент" реализуется на основании договоров с предприятиями, профессиональными, образовательными, спортивными организациями, а также с учреждениями культуры.

Направления работы наставника:

- изучение потребностей обучающегося;
- сопровождение социально значимой деятельности (проектной деятельности, социальной практики и др.) обучающегося;
- помощь в решении личностных и социальных затруднений.

Мотивация наставников:

- приобретение опыта управления, повышение собственного статуса;
- возможность развития дополнительных метакомпетенций с помощью комплекса мероприятий по организации работы наставников: первичное обучение наставников, совершенствование нормативных правовых и информационно-методических материалов по организации работы наставников, мастер-классы по формированию мотивационно-ценностных установок наставников;

- взаимодействие с менторами-консультантами;
- возможность стать победителем конкурса "Лучший наставник образовательной организации" с получением соответствующего титула и материальных подарков.

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

5. Целевые показатели региональной системы наставничества и система мониторинга их достижения

5.1. Основные целевые показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества в крае

Показатель	Источник	2020	2024
Разработана методология наставничества обучающихся ОО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом с привлечением представителей работодателей к этой деятельности	Федеральный проект "Современная школа" национального проекта "Образование"	1	
Доля обучающихся ОО, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, %	Федеральный проект "Современная школа" национального проекта "Образование"	10	70
Разработана методология сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся ДОО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися	Федеральный проект "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование"	1	
Доля обучающихся ДОО, вовлеченных в различные формы сопровождения, наставничества и шефства, %	Федеральный проект "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование"	10	70
Разработана методология наставничества в системе СПО, в том числе посредством привлечения к этой деятельности специалистов-практиков	Федеральный проект "Молодые профессионалы" национального проекта "Образование"	1	
Доля обучающихся СПО, вовлеченных в различные формы наставничества, %	Федеральный проект "Молодые профессионалы" национального проекта "Образование"	10	70

Доля учителей в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы, %	Федеральный проект "Учитель будущего" национального проекта "Образование"	10	70
Доля детей и подростков от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	Целевая модель наставничества (распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145)	2	10
Доля предприятий, которые вошли в программы наставничества, предоставив своих наставников, %		2	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)		50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)		50	85

5.2. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества

5.2.1. Мониторинг на уровне образовательной организации

Сбор первичных данных для проведения мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества осуществляет ответственный куратор внедрения Целевой модели в образовательной организации. Сбор первичных данных происходит через оценку результатов реализации дорожной карты и программ наставничества.

Интегральным основным показателем внедрения Целевой модели наставничества считается оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества, которая определяется прохождением каждым участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка должна быть в обязательном порядке проставлена ответственным куратором внедрения Целевой модели в образовательной организации в базе наставляемых.

На уровне образовательной организации мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 20 октября текущего года.

5.2.2. Мониторинг на муниципальном уровне

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества производит орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования. Планируемые показатели и сроки их достижения отражаются в муниципальных дорожных картах развития приоритетных форм наставничества в сфере общего образования и дополнительного образования детей. Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 1 ноября текущего года.

5.2.3. Мониторинг на региональном уровне

На региональном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества осуществляют министерство образования и науки Хабаровского края и центр профессионального самоопределения и наставничества Хабаровского краевого института развития образования на основании данных органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, а также краевых образовательных организаций разных уровней образования.

Планируемые показатели и сроки их достижения отражаются в региональных дорожных картах развития приоритетных форм наставничества в сфере профессионального образования, общего образования и дополнительного образования детей. Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

На региональном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года.

В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор внедрения Целевой модели в образовательной организации вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направляет данную форму в Министерство просвещения Российской Федерации, которое на основании полученных данных проводит оценку доли обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества (отношение общего количества участников программ наставничества к общему числу обучающихся).

5.3. Способы мониторинга наставнической деятельности

Для оценки эффективности внедрения программы наставничества рекомендуется организовать систематический мониторинг, состоящий из двух этапов:

1-й этап – мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; процент реализации образовательных и культурных проектов совместно с представителями предприятий; процент обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; количество обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях.

2-й этап – мониторинг влияния программы на всех участников, результатом которого является развитие 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 месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Мониторинг наставнического сопровождения наставляемых может осуществляться разными способами:

- подготовка куратором наставнической деятельности и сторонним экспертом отзывов о результатах работы наставнической пары и реализации программы наставничества;

- качественные и количественные отчеты о реализации и инициации проектов сопровождения одаренных, высокомотивированных обучающихся, включающих тьюторское сопровождение;

- продукты совместной интеллектуальной деятельности наставников и тьюторантов (индивидуальные карты, визуализированные траектории, маршруты, программы, личностно-ресурсные карты);

- дневники самонаблюдения наставников;

- портфолио наставников (результативность по направлениям, корреляция с содержанием карты/маршрута/программы/траектории);

- наличие методического кейса у наставника;

- принадлежность к сообществу наставников (тьюторов).

Критерии оценки работы наставников:

- повышение проектной культуры наставляемых, которая оценивается по итогам проекта;

- качественный результат посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- активность наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является портфолио обучающегося, учитывающее участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и его результаты).

Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации дорожной карты образовательной организации и программ наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет:

- "упаковка" реализуемой программы наставничества в лучшую практику – в случае соответствия фактических целевых показателей реализации дорожной карты и программы наставничества планируемым;

- доработка и внесение изменений в дорожную карту и программу наставничества – в случае отклонения фактических целевых показателей реализации дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества и программы наставничества от планируемых.

Отчет по итогам внедрения программы наставничества содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников. Отчет заполняется ежеквартально и проверяется куратором, при необходимости куратор сов-

местно с наставником вносит изменения в программу работы с обучающимися, план работы и план-задание наставника, в зависимости от формы наставничества.

По окончании годовой работы пары "наставник – наставляемый" куратор наставнической пары, наставник и наставляемый заполняют формализованный на уровне образовательной организации отчет о процессе прохождения наставничества, прогрессе наставляемого и работе наставника.

По итогам обработки формализованных отчетов (анкет) происходит поощрение наставников в формате, предусмотренном образовательной организацией.

6. Обзор практик наставничества в образовательных организациях края

В системе образования края с целью раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов активно развиваются разные индивидуальные и групповые формы наставничества.

Для наставников реализуются отдельные образовательные мероприятия, проекты. Сформированы связи с крупными предприятиями и организациями края. Лучшие практики наставничества опубликованы и рекомендованы к распространению на федеральном уровне. Создана виртуальная галерея почетных наставников Хабаровского края.

Все это является хорошими стартовыми условиями для системного внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях края.

6.1. Практики наставничества в системе профессионального образования края

В системе профессионального образования края в связи с практической направленностью содержания образовательных программ наиболее широкое распространение получила форма наставничества "работодатель – студент/предприятие – студент".

Обучающийся в рамках производственной или преддипломной практики под руководством наставника с производства закрепляет теоретические знания, отрабатывая профессиональные навыки и умения в условиях реальной рабочей деятельности. Лучшими практиками развития данной формы наставничества можно считать те, что реализованы образовательными организациями, у которых имеются договорные обязательства с социальными/индустриальными партнерами о сотрудничестве в подготовке кадров. Предметному взаимодействию предприятий, организаций и образовательных организаций способствует работа созданных в крае 12 учебно-производственных кластеров. Успешным примером развития данной формы наставничества можно считать совместную работу Губернаторского

авиастроительного колледжа г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегионального центра компетенций) и Комсомольского-на-Амуре авиационного завода имени Ю.А. Гагарина; Чегдомынского горно-технологического техникума и ОАО "Ургалуголь"; Ванинского межотраслевого колледжа (Центра опережающей профессиональной подготовки) и АО "Дальтрансуголь".

В рамках реализации стандарта кадрового обеспечения промышленного роста Хабаровским краевым институтом развития образования реализуется проект по организации педагогических стажировок наставников с производства. Только в 2018 году по программе прошли обучение 33 наставника из пяти крупных предприятий края.

Форма наставничества "педагог (эксперт) – студент" в системе профессионального образования края получила широкое распространение при работе с высокомотивированными студентами.

Для подготовки студентов-победителей регионального этапа к заключительному этапу Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по укрупненным группам специальностей среднего профессионального образования используется индивидуальная форма наставничества – персонифицированное сопровождение наставником-преподавателем студента с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

Для реализации данного формата наставничества Хабаровским краевым институтом развития образования и профессиональными образовательными организациями края организована совместная работа по разработке персонифицированной модели подготовки победителей к заключительному этапу, которую реализуют педагоги-наставники и работодатели-наставники через стажировки. В фокусе внимания наставника находятся: личность студента и его внутренний мир; базовые процессы личностного развития, социализации, самоопределения, идентификации, адаптации сопровождаемого в социальной и образовательной среде; деятельность обучающегося; система социальных отношений студентов-победителей, в которые он включен в контексте своей деятельности.

Наставник управляет развитием личности путем вовлечения студента в ту или иную деятельность с последующей рефлексией (обсуждение и осмысление полученного опыта).

Успешным итогом деятельности наставника является победа на заключительном этапе Всероссийской олимпиады. Например, в течение трех последних лет студенты Губернаторского авиастроительного колледжа г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегионального центра компетенций) занимают призовые места в заключительных этапах Всероссийской олимпиады профессионального мастерства по укрупненной группе специальностей 24.00.00 Авиационная и ракетно-космическая техника.

В рамках движения "Молодые профессионалы" (WorldSkills Russia) роль наставников исполняют эксперты-компатриоты, которые готовят конкурсантов ко всей линейке чемпионатов и сопровождают во время их прове-

дения. Также эту позицию могут занимать главные региональные и сертифицированные эксперты.

В 2019 году количество экспертов-наставников в крае составило около 150 человек, за весь период участия края в чемпионатном движении (с 2013 года) – около 1 500 человек.

6.2. Практики наставничества в системе общего образования края

В системе общего образования края накоплен содержательный опыт наставничества в разных формах.

Посредством наставничества в крае осуществляется поддержка профессионального становления молодых педагогов, педагогов, имеющих те или иные профессиональные затруднения или дефициты, педагогов, имеющих потребность в освоении новых позиций и ролей, развитие их профессиональных компетенций.

С целью оказания помощи муниципальным органам, администрации общеобразовательной организации в выработке унифицированных подходов (сценариев) к организации и использованию механизма наставничества в отношении педагогических работников (в том числе молодых педагогов), организации процесса прохождения наставничества Хабаровским краевым институтом развития образования подготовлен методический инструментарий.

Согласно данному методическому инструментарию организация и внедрение наставничества в форме "педагог – педагог" предполагает реализацию четырех основных этапов: организация наставничества; назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; прохождение наставничества; завершение наставничества.

На первом этапе принимаются необходимые документы, определяются лица, ответственные за организацию наставничества и руководство им, а также выбираются формы наставничества.

На втором этапе происходит назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (из числа административного персонала, педагогических работников, лиц, уволившихся в связи с достижением пенсионного возраста, лучших педагогов муниципалитета, региона и др.).

На третьем этапе происходит реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.

Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, с помощью заполнения формализованных отчетов (анкет). Далее происходит обработка формализованных отчетов (анкет) и поощрение наставников по результатам проведенной работы.

В крае существует система сопровождения наставничества.

С 2017 года в рамках курсов повышения квалификации "Технология построения горизонтальной карьеры педагога-наставника" прошло обучение около 100 педагогических работников.

В рамках инновационной инфраструктуры системы общего и дополнительного образования Хабаровского края с марта 2020 года осуществляют работу два краевых инновационных комплекса (далее – КИК) – "Наставничество как механизм непрерывного педагогического образования" и "Эффективные модели и технологии наставничества в образовательных организациях (на примере Хабаровского края)", в которые включено 15 образовательных организаций.

Целью деятельности КИКа "Наставничество как механизм непрерывного педагогического образования" является создание условий для профессионального самоопределения обучающихся через организацию работы наставнических отношений. 11 общеобразовательных организаций края, входящих в КИК, разрабатывают методологию наставничества обучающихся по формам: "учитель – ученик", "учитель – учитель", "учитель – студент", "студент – ученик", "ученик – ученик".

Деятельность КИКа "Эффективные модели и технологии наставничества в образовательных организациях (на примере Хабаровского края)" ориентирована на использование положительного потенциала социально активных людей как наставников, способных осуществлять волонтерскую деятельность, направленную на понимание, принятие и помощь обучающимся, испытывающим трудности в самоопределении и самореализации.

Успешным примером развития наставничества можно считать опыт образовательных организаций края: кадетской школы № 1 имени Ф.Ф. Ушакова г. Хабаровска, Краевого центра образования.

В 2019 году в кадетской школе № 1 имени Ф.Ф. Ушакова г. Хабаровска реализована модель наставничества по форме "учитель – учитель" для педагогических работников, не имеющих педагогического образования и испытывающих методические затруднения.

На базе Краевого центра образования для практической подготовки студентов педагогического вуза и педагогического колледжа реализуется наставничество по форме "преподаватель (учитель-предметник) – студент".

Внедрение такой формы наставничества позволяет повысить мотивацию студентов к учебе и работе в будущей профессии, формирует студенческое сообщество, в котором студенты могут познакомиться с профессионалами, создает кадровый резерв для образовательной организации. Наставник помогает студенту открыть свой личный смысл в профессии, самоопределиваться, выстроить профессиональную карьерную траекторию. Важно, что у студента формируются особые профессионально-личностные качества и компетенции *soft skills*.

Развитие наставничества в форме "учитель – ученик" осуществляется в рамках комплексного сопровождения детей группы социального риска, детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных и высокомотивированных детей (в том числе в определенных видах деятельности в рамках

предпрофессионального самоопределения), в том числе в рамках детских объединений и детско-взрослых сообществ.

С 2016 года реализуются краевые конкурсы профессионального мастерства – "Педагогический дебют", "Педагогический серфинг", с 2019 года – краевая олимпиада для педагогов-наставников "2ТТ: от традиций к трендам".

Кейс "Моделирование с конца. Конструктор наставничества" был представлен Хабаровским краевым институтом развития образования на I Дальневосточном форуме молодых педагогов и стал победителем всероссийского конкурса с международным участием "Мой самый успешный проект" (2018).

В номинации "Педагог-наставник" всероссийского конкурса "Педагогический дебют – 2019" воспитатель МДОУ № 78 г. Комсомольска-на-Амуре стала победителем.

Всего в движение по наставничеству включено более 500 участников.

6.3. Практики наставничества в системе дополнительного образования края

В системе дополнительного образования детей края наиболее характерны модели наставничества: "учитель – ученик", "социальный партнер – ученик", "ученик – ученик" и "работодатель – ученик".

Формы наставничества "учитель – ученик" проявляются в основном в "продюсировании" одаренных и высокомотивированных детей при участии в конкурсах и соревнованиях всероссийского и международного уровней и может быть реализовано через дополнительную общеразвивающую общеобразовательную программу (далее также – ДООП).

Форма наставничества "ученик – ученик" используется как передача опыта обучающихся старшего возраста (или способных в конкретном виде деятельности) младшим при отработке умений и навыков, а также подготовке к конкурсам и показательным выступлениям. Данная модель также хорошо работает в формате "благодарный выпускник".

В детском экологическом центре "Косатка" г. Хабаровска технология преемственности и наставничества "благодарный выпускник" используется при формировании профессиональной ориентации обучающихся в рамках программ естественнонаучной направленности.

Формы наставничества "работодатель – ученик", "социальный партнер – ученик" реализуются в образовательных организациях дополнительного образования на основании договоров с профессиональными образовательными организациями, в которых в качестве наставников выступают специалисты этих учреждений. В рамках этих договоров сотрудники предприятий, общественных организаций, родители выступают в качестве консультантов, а также осуществляют экскурсионное сопровождение программ, сопровождение спортивных соревнований, подключаются к подготовке одаренных детей к конкурсам, ведут просветительскую работу (читают открытые лекции), организуют участие в проектной деятельности.

Примером взаимодействия с социальным партнером является межуровневая сетевая программа с использованием технологии наставничества и сопровождения. Такая ДООП реализуется Ванинской районной социально-экологической общественной организацией "Побережье", Центром внешкольной работы п. Ванино, Ванинским межотраслевым колледжем (Центром опережающей профессиональной подготовки)" и дошкольными образовательными учреждениями поселков Ванино и Октябрьский.

К этой форме наставничества относится опыт организации дистанционного наставничества обучающихся Краевой очно-заочной экологической школы (далее также – КОЗЭШ) и привлечение сетевых партнеров в образовательные программы школы. Цель дистанционного наставничества в КОЗЭШ – оказание поддержки высокомотивированным обучающимся, которые готовы представлять результаты исследовательской и проектной деятельности на краевых и всероссийских конкурсах, проведение совместных мини-исследований. Наставниками и консультантами являются специалисты эколого-биологического центра Центра развития творчества детей (Регионального модельного центра дополнительного образования детей Хабаровского края) и социальные партнеры: специалисты высших учебных заведений Тихоокеанского государственного университета, Дальневосточного государственного медицинского университета и природоохранных организаций (ФГБОУ "Заповедное Приамурье", ФГБОУ "Институт защиты леса").

Результативность модели достаточно высока. В 2020 году из заявок на заочные этапы всероссийских конкурсов отобраны для очного участия 65 процентов работ, в очном этапе призерами и победителями стали 83 процентов.

В системе общего и дополнительного образования края для реализации эффективных групповых практик наставничества используется ресурс детско-взрослых сообществ.

Так, в инновационной инфраструктуре Хабаровского края с 2017 по 2019 год функционировал КИК "Модели детско-взрослого сообщества как условия воспитания и формирования позитивной социализации учащихся", в состав которого вошли семь образовательных организаций.

В процессе деятельности инновационного комплекса было разработано и апробировано шесть моделей детско-взрослых сообществ, далее внедренных в практику деятельности образовательных организаций края. Для каждой модели была разработана своя система наставничества: родительская общественность, дошкольные образовательные организации, учреждения среднего профессионального образования, детские библиотеки, краеведческий музей, художественный музей, детская больница.

Благодаря совместным действиям наставников и наставляемых разработаны туристические маршруты, социальные проекты, гражданские акции, создающие общее ценностно-смысловое поле, активизирующие познавательный и творческий потенциал детей и взрослых.

Всего в движение по наставничеству включено 7 292 участника.

УТВЕРЖДЕН
распоряжением
министерства
образования и науки
Хабаровского края
от "10" 09. 2020 № 887

КОМПЛЕКС МЕР ("ДОРОЖНАЯ КАРТА")

по реализации региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае на период 2020 – 2024 гг.

№	Наименование мероприятия	Ответственный	Срок
1	2	3	4
1.	Проведена общественно-профессиональная экспертиза проекта региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае на период 2020 – 2024 гг. (далее – Целевая модель наставничества)	МОиН ХК, ХКИРО	август 2020 г.
2.	Разработаны и утверждены правовые акты, обеспечивающие реализацию Целевой модели наставничества в образовательных организациях края	МОиН ХК, ХКИРО ОМСУ	август - сентябрь 2020 г.
3.	Внесены показатели результатов внедрения Целевой модели наставничества в показатели эффективности деятельности руководителей в образовательных организациях края	ОМСУ	август – сентябрь 2020 г.
4.	Повышение профмастерства наставников, а также стажировки на базе образовательных организаций, входящих в инновационную инфраструктуру образования края	ХКИРО	2020-2024 гг.
5.	Организация конкурсов, ориентированных на выявление лучших практик наставничества в образовательных организациях края, в т.ч. среди руководителей образовательных организаций	ХКИРО, ОМСУ	2020-2024 гг.

6.	Сформирован реестр наставников и наставляемых в образовательных организациях края	ХКИРО, ОМСУ	сентябрь-ноябрь, ежегодно 2021 – 2024 гг.
7.	Сформирован реестр успешных практик (кейсов) в образовательных организациях края с целью их трансляции и внедрения в крае	ХКИРО, ОМСУ	2020 – 2024 гг.
8.	Проведен Форум наставников с целью презентации и поощрения лучших практик наставничества в образовательных организациях края	МОиН ХК, ХКИРО, ОМСУ	ежегодно не позднее 25 декабря
9.	Проведен мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях края	ХКИРО, ОМСУ	ежегодно не позднее 1 декабря
10.	Разработаны адресные рекомендации по результатам мониторинга эффективности реализации региональной методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях края	МОиН ХК, ХКИРО	2021 – 2023 гг.
11.	Трансляция лучших практик наставничества в образовательных организациях края	МОиН ХК, ХКИРО, ОМСУ	2021 – 2023 гг.