

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

18.11.2020

№ 1444

Об утверждении региональной модели наставничества в профессиональных образовательных организациях Тульской области

В рамках реализации регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», на основании Положения о министерстве образования Тульской области, утвержденного постановлением правительства Тульской области от 29.01.2013 № 16, п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить:

1.1. региональную модель наставничества в профессиональных образовательных организациях Тульской области (приложение № 1);

1.2. план мероприятий по вовлечению обучающихся профессиональных образовательных организациях Тульской области в различные формы наставничества (далее – план мероприятий) (приложение № 2);

1.3. форму мониторинга вовлечения обучающихся профессиональных образовательных организациях Тульской области в различные формы наставничества (приложение № 3).

2. Отделу развития профессионального образования департамента образования министерства образования Тульской области (Е.А. Маклина) обеспечить:

2.1. доведение региональной модель наставничества в профессиональных образовательных организациях Тульской области;

2.2. контроль выполнения плана мероприятий;

2.3. проведение мониторинга вовлечения обучающихся профессиональных образовательных организациях Тульской области в различные формы наставничества в соответствии с планом мероприятий.

3. Руководителям государственных профессиональных образовательных учреждений Тульской области обеспечить:

3.1. выполнение плана мероприятий;

3.2. предоставление отчетов о выполнении плана мероприятий в отдел развития профессионального образования департамента образования министерства образования Тульской области;

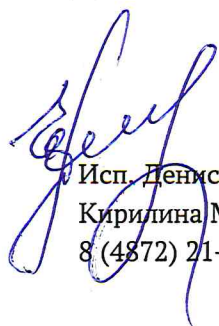
3.3. участие в мониторинге вовлечения обучающихся профессиональных образовательных организациях Тульской области в различные формы наставничества.

4. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя министра образования Тульской области Е.Ю. Пчелину.

**Министр образования
Тульской области**



А.А. Шевелева



Исп. Денисова Ирина Владимировна,
Кирилина Мария Николаевна,
8 (4872) 21-90-50, mariya.kirilina@tularegion.ru

Региональная модель наставничества в профессиональных образовательных организациях Тульской области

1. Общие положения

1.1. Региональная модель наставничества в профессиональных образовательных организациях Тульской области (далее – Региональная модель наставничества) разработана в рамках реализации регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование», в соответствии с приказом министерства образования Тульской области от 30.06.2020 г. №761 «Об утверждении перечня государственных профессиональных образовательных организаций, участвующих в реализации модели наставничества в 2020 году».

1.2. Актуальность внедрения современных практик наставничества в профессиональных образовательных организациях Тульской области (далее – ПОО) связана с тем, что именно наставничество является стратегическим ресурсом для повышения качества подготовки высококвалифицированных рабочих кадров для экономики региона.

При разработки Региональной модели учтены методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

1.3. Целью реализации программы наставничества в ПОО является поддержание благоприятных условий для личностного и профессионального роста и развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества наставляемых, в первую очередь молодых специалистов, педагогов со стажем работы в колледже не более 2 лет, студентов и слушателей ПОО.

1.4. Основными задачами колледжей, как образовательных учреждений, участвующих в реализации региональной модели наставничества, являются:

1.4.1. выявление и актуализация у преподавателей, студентов и слушателей ПОО устойчивой внутренней мотивации к творческой и профессиональной деятельности;

1.4.2. педагогическая поддержка наставляемого (педагога, студента, слушателя) в процессе его обучения и воспитания;

1.4.3. развитие практико-значимых качеств личности и «гибких» навыков (soft skills) наставляемого;

1.4.4. ускорение процесса профессионального становления наставляемых, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;

1.4.5. формирование у обучающихся общеобразовательных образовательных организаций знаний, умений и практических навыков через участие в профессиональных пробах и других мероприятиях ПОО по ранней профориентации;

1.4.6. обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в том числе за счет использования различных форм непрерывного образования.

1.5. Системообразующая идея Региональной модели наставничества заключается в том, что наставники и наставляемые объединяются для реализации совместных проектов. Например, в рамках индивидуализированных форм наставничества это может быть проект личностного развития молодого педагога на основе реализации его индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития, или социально-значимые проекты, в которых могут быть задействованы несколько наставников и группа наставляемых, например, Форум студенческого самоуправления и т. п.

Предполагается, что каждая ПОО сама выберет те формы наставничества, которые будут для нее наиболее актуальны и востребованы с учетом тех социально-экономических условий, в которых она существует.

1.6. Понятийный аппарат, используемый в региональной модели наставничества в профессиональных образовательных организациях Тульской области:

1.6.1. **наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования необходимых профессиональных компетенций и развития личностных качеств (общих компетенций) начинающего педагога, студента, слушателя в процессе их совместной деятельности с наставником;

1.6.2. **наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого (наставник: преподаватель, студент-победитель чемпионатов Ворлдскиллс Россия и др.);

1.6.3. **наставляемый** – молодой специалист, начинающий педагог со стажем работы в колледже не более 2 лет, студент, слушатель т.е. участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и с его помощью и поддержкой решает конкретные общественные, личностные и

профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает практические навыки;

1.6.4. программа наставничества – комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого (группы наставляемых) в конкретных формах организации для получения ожидаемых результатов;

1.6.5. куратор – представитель администрации колледжа, руководитель структурного подразделения или педагогический работник ПОО, деятельность которого связана с организацией учебно-воспитательного процесса в рамках основного и дополнительного профессионального образования, реализации школы общественного куратора в рамках студенческого самоуправления, школы педагогического мастерства в рамках методического сопровождения работы педагогов колледжа;

1.6.6. дорожная карта – это структурированное описание поэтапной реализации практик наставничества, в котором прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические и др.), возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

1.7. Ожидаемые результаты внедрения Региональной модели наставничества на уровне ПОО позволят:

1.7.1. достичь измеримое улучшение образовательных показателей студентов и слушателей в рамках освоения универсальных технологий передачи опыта, знаний, формирования навыков, повышение мотивации к получению профессии, успешного освоения профессиональных и общих компетенций, посредством общения с наставником, основанного на доверии и партнерстве;

1.7.2. достичь измеримое улучшение личностных практико-ориентированных показателей педагогических работников ПОО (наставника и наставляемого), связанное с развитием гибких навыков совместной работы, повышением профессионализма, ликвидацией образовательного дефицита, в том числе в области цифровой грамотности;

1.7.3. осуществить практическую реализацию концепции построения индивидуальных образовательных траекторий, развитие профессионально значимых качеств через самообразование, непрерывное обучение.

1.8. Ожидаемые результаты внедрения Региональной модели наставничества на уровне всей системы профессионального образования региона позволят:

1.8.1. осуществить модернизацию профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ в 100% профессиональных образовательных организациях к 2024 году;

1.8.2. внедрить программы профессионального обучения по наиболее востребованным и перспективным профессиям на уровне, соответствующем стандартам Ворлдскиллс;

1.8.3. вовлечь в различные формы наставничества не менее 70 % обучающихся организация, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

1.8.4. реализовать комплекс мер для привлечения в роли наставников для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования работников предприятий и организация, в том числе из реального сектора экономики.

2. Описание Региональной модели наставничества

2.1. Схема взаимодействия участников Региональной модели наставничества выглядит следующим образом:



2.2. По составу участников в рамках региональной модели реализуются следующие формы наставничества:

2.2.1. **Наставничество «работодатель - студент»**, реализуется в рамках практической подготовки групп студентов на профильных предприятиях (наставничество на производстве), организации практической подготовки студентов колледжа с элементами дуального обучения.

2.2.2. **Наставничество «преподаватель - студент (группа студентов)»**, реализуется через передачу знаний, навыков и компетенций для дальнейшей социальной адаптации, профессионального карьерного развития студентов. Данная практика наставничества помогает талантливым и амбициозным студентам планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

2.2.3. **Наставничество «преподаватель - преподаватель»**, реализуется через наставничество молодых специалистов и начинающих педагогов со стажем работы в ПОО не более 2 лет с целью ликвидации профессиональных дефицитов наставляемых, проектирования их

индивидуальных маршрутов развития, оказания наставляемым методической поддержки, анализа и оценки успешности реализации их маршрутов.

2.2.4. Наставничество «студент - студент (группа студентов)», реализуется через следующие практики наставничества:

2.2.4.1. «студент-победитель олимпиад, чемпионатов Ворлдскиллс – группа студентов 1-2 курсов», в рамках общественной работы студент-старшекурсник, имеющий успешный опыт участия в олимпиадах профессионального мастерства, чемпионатах «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия), делится опытом с «начинающими профессионалами». Данная практика наставничества формирует траекторию профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его наставляемых;

2.2.4.2. «студент-участник студенческого научного общества (СНО) – группа студентов младших курсов», в рамках реализации плана работы СНО студент, имеющий успешный опыт реализации научно-исследовательских проектов, победитель конкурсов научно-исследовательской и проектной деятельности, делится опытом с другим студентом (студентами). Такая практика наставничества способствует формированию общих компетенций, как у наставляемых, так и у студента-наставника;

2.2.4.3. «студент-общественный куратор – группа студентов», осуществляется в целях развития общих компетенций студентов, реализацию студенческого самоуправления через работу общественных кураторов.

2.2.5. Наставничество «преподаватель – преподаватели» в рамках работы школы педагогического мастерства предполагает проектирование образовательной среды колледжа с использованием современных цифровых ресурсов, возможность широкого использования электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

2.2.6. Наставничество «работодатель – преподаватель», реализуется через организацию стажировок преподавателей ПОО в профильных организациях; практическую подготовку студентов к чемпионатам «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) на базе предприятий, разработку тем выпускных квалификационных работ, привязанных к конкретному производству, организации государственной итоговой аттестации, в том числе в формате демонстрационного экзамена.

2.2.7. Наставничество «преподаватель – группа слушателей», реализуется через следующие практики наставничества:

2.2.7.1. «преподаватель – группа учащихся общеобразовательных школ», осуществляется в рамках реализации федерального проекта по ранней профессиональной ориентации учащихся 6 – 11 классов общеобразовательных организаций «Билет в будущее», а также реализуется через организацию на базе ПОО предпрофильных курсов, практических занятий по допрофессиональным навыкам (включая раннюю профориентацию в 6 – 11 классах образовательных школах) по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам;

2.2.7.2. «преподаватель – студент (студенты) – группа детей дошкольного возраста», реализуется через организацию на базе дошкольных образовательных учреждений практических занятий, игр, тренингов по формированию различных навыков, например, безопасного поведения на дорогах в рамках дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы.

2.3. По характеру взаимодействия между наставником и наставляемым можно выделить следующие формы наставничества:

2.3.1. **Флэш-наставничество (Flash Mentoring)** – это концепция наставничества, суть которой состоит в том, что наставники участвуют в непродолжительных (не более 45 минут) флэш-сессиях в рамках форумов, фестивалей, конкурсов, консультаций и т.п., в ходе которых делятся своим профессиональным опытом и дают рекомендации, в том числе по проектированию индивидуального маршрута развития.

Флэш-наставничество имеет несколько модификаций: стандартная флэш-сессия (одноразовая встреча), последовательная флэш-сессия (серия одноразовых встреч), групповая флэш-сессия (наставник работает с малой группой (не более 5 человек)).

2.3.2. **Виртуальное наставничество (Virtual Mentoring)** – это наставничество, осуществляемое с помощью информационно-коммуникационных технологий (использование электронных ресурсов, онлайн-сервисов социальных сетей и сообществ, видеоконференций, платформ для дистанционного обучения).

2.3.3. **Наставничество по принципу One-on-One** для одного или нескольких наставляемых, например, когда опытный преподаватель выступает наставником менее опытных и/или менее мотивированных коллег. One-on-One Mentoring (наставничество «один на один») – это взаимодействие наставника с наставляемым в течение определенного периода времени (до года). Такая поддержка не только позволяет более полно раскрыть их способности, но и содействует удержанию начинающих специалистов в системе образования.

2.4. Создание механизмов и культуры наставничества в ПОО требует вовлечения всех участников образовательного процесса независимо от возраста и положения.

В центре внимания деятельности наставника профессиональные и личностные компетенции наставляемого, проектирование индивидуального маршрута развития компетенций, организация mentor-сессии, участие в организации тренингов, мастер-классов и т.д., осуществление методической и психологической поддержки, контроль, анализ и оценивание успешности реализации индивидуального маршрута наставляемого.

2.4.1. **Peer-to-Peer Mentoring** осуществляется старшим наставником при объединении наставляемых в творческие группы для реализации образовательных проектов и программ учреждения. В Peer-to-Peer Mentoring (наставничество «равный – равному») наставником является преподаватель

(работодатель, студент), равный по уровню наставляемым, но с высокими профессиональными и личностными достижениями в той или иной области.

Старший наставник координирует деятельность инициативных групп по внедрению и развитию новых педагогических и цифровых технологий, проектирует образовательную среду организации, в том числе с элементами цифровизации, организует семинары, коуч-сессии в соответствии с маршрутом развития коллектива, консультирует и осуществляет научно-методическую поддержку, проводит анализ внутренних и внешних факторов, оценивает успешность реализации и достижения намеченных целей.

2.4.2. Team Mentoring (командное наставничество) осуществляется куратором или ведущим наставником для других категорий наставников. Такой наставник координирует большие проекты, в которых задействованы не только сотрудники образовательной организации, но и представители социума, организации-партнеры. Ведущий наставник создает видение перемен и мотивирует к действиям команды проектов. Кроме того, ведущий наставник осуществляет подготовку кадрового резерва, проектирует, организует взаимодействие участников, консультирует и направляет, проводит фасилитационные (стратегические) сессии, анализирует и оценивает успешность реализации поставленных целей и задач, в том числе с привлечением экспертов (внутренних и внешних). Для выполнения роли ведущего наставника требуется высокая квалификация, профессионализм и признанное лидерство в коллективе.

2.4.3. Speed Mentoring (скоростное наставничество) – это однократные непродолжительные встречи (до 30 минут), в ходе которых наставники уточняют общие цели, обозначают возникающие проблемы в своей деятельности как наставника и обсуждают пути их решения.

2.4.4. Situational Mentoring (ситуационное наставничество) заключается в оказании наставником необходимой консультационной поддержки и помощи в случае, когда наставляемые нуждаются в ней.

2.4.5. Reverse Mentoring (реверсивное наставничество) – это обратный вид наставничества, когда наставляемый является источником получения новых знаний и умений для наставника. Например, реверсивное наставничество помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старшего возраста в области информационных технологий и интернет-коммуникаций.

Приложение № 2 к приказу
 Министерства образования
 Тульской области
 от 11.12.2020 № 1444

План мероприятий по вовлечению обучающихся профессиональных образовательных организаций Тульской области в различные формы наставничества

Название мероприятия	Участники	Результат	Срок
Формирование и утверждение документов, обеспечивающих реализацию модели наставничества в профессиональных организациях Тульской области (далее – ПОО)	Государственные профессиональные образовательные организации Тульской области, утвержденные приказом Министерства образования Тульской области от 30.06.2020 № 761 «Об утверждении перечня государственных профессиональных образовательных организаций, участвующих в реализации модели наставничества в 2020 году»	Распорядительным актом ПОО утверждены: положение о наставничестве в ПОО; план мероприятий (дорожная карта) реализации модели наставничества в ПОО; лица, ответственные за реализацию модели наставничества в ПОО	01.12.2020
Выполнение планов мероприятий (дорожных карт) реализации модели наставничества в ПОО	Государственные профессиональные образовательные организации Тульской области, утвержденные приказом Министерства образования Тульской области от 30.06.2020 № 761 «Об утверждении перечня государственных профессиональных образовательных организаций, участвующих в реализации модели наставничества в 2020 году»	Подготовлены отчеты о выполнении плана мероприятий (дорожных карт) реализации модели наставничества в ПОО	25.12.2020
Проведение мониторинга реализации моделей наставничества в ПОО в 2020 году	Министерство образования Тульской области; государственные профессиональные образовательные организации Тульской области	Сформирован отчет о реализации модели наставничества в ПОО	25.12.2020
			15.01.2020

<p>Формирование и утверждение документов, обеспечивающих реализацию модели наставничества в ПОО / внесение изменений в документы, обеспечивающие реализацию модели наставничества в ПОО (при необходимости)</p>	<p>области, утвержденные приказом министерства образования Тульской области от 30.06.2020 № 761 «Об утверждении перечня государственных профессиональных образовательных организаций, участвующих в реализации модели наставничества в 2020 году»</p>		
<p>Выполнение планов мероприятий (дорожных карт) реализации модели наставничества в ПОО</p>	<p>Государственные профессиональные образовательные организации Тульской области, подведомственные министерству образования Тульской области</p>	<p>Распорядительном актом ПОО утверждены: положение о наставничестве в ПОО; план мероприятий (дорожная карта) реализации модели наставничества в ПОО; лица, ответственные за реализацию модели наставничества в ПОО</p>	<p>01.03.2021</p>
<p>Проведение мониторинга реализации моделей наставничества в ПОО в 2021 году</p>	<p>Государственные профессиональные образовательные организации Тульской области, подведомственные министерству образования Тульской области</p>	<p>Подготовлены отчеты о выполнении плана мероприятий (дорожных карт) реализации модели наставничества в ПОО</p>	<p>01.06.2021; 25.12.2021</p>
	<p>Министерство образования Тульской области; государственные профессиональные образовательные организации Тульской области, подведомственные министерству образования Тульской области</p>	<p>Сформирован отчет о реализации модели наставничества в ПОО</p>	<p>01.06.2021 – 15.06.2021; 25.12.2021 – 15.01.2022</p>

Приложение № 3 к приказу
 министерства образования
 Тульской области
 от 11.11.2020 № 1441

**Форма мониторинга вовлечения обучающихся
 профессиональных образовательных организациях Тульской области
 в различные формы наставничества**

Наименование образовательной организации	Количество обучающихся в образовательной организации	Форма наставничества	Количество обучающихся, охваченных наставничеством	Количество наставников, вовлеченных в форму наставничества	Количество мероприятий, проведенных в рамках реализации модели наставничества	Примечание
		Работодатель - студент				В примечании для формы наставничества «работодатель - студент» указываются названия предприятий/организаций, которые участвуют в реализации модели наставничества, а также краткая характеристика проводимых мероприятий
		Преподаватель - студент (группа студентов)				В примечании для формы наставничества «Преподаватель - студент (группа студентов)» указывается

						краткая характеристика проводимых мероприятий
	Студент - студент (группа студентов)					В примечании для формы наставничества «Студент - студент (группа студентов)» указывается краткая характеристика проводимых мероприятий
	Преподаватель - группа слушателей					В примечании для формы наставничества «Преподаватель - группа слушателей» указывается краткая характеристика проводимых мероприятий
