



# МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

## РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 06.08.2020 № 615 *ж*

Об утверждении Модели развития наставничества в региональной системе профессионального образования, Плана мероприятий (дорожная карта) по внедрению региональной модели наставничества в системе профессионального образования Самарской области

Во исполнение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от 27.12.2019 № Р-154 «Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно – деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ».

1. Утвердить:

Модель развития наставничества в региональной системе среднего профессионального образования Самарской области.

План мероприятий (дорожная карта) по внедрению региональной модели наставничества в системе среднего профессионального образования Самарской области» (далее – Дорожная карта).

2. Государственному бюджетному учреждению дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов» (Галкиной), обеспечить методическое сопровождение исполнения Дорожной карты.

3. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на управление профессионального образования и науки министерства образования и науки Самарской области (Мочалова).

Заместитель министра  
образования и науки  
Самарской области



О.Г.Лысикова

**УТВЕРЖДЕН**

распоряжением министерства  
образования и науки  
Самарской области

от 26.08.2020 № 6157

**План мероприятий («дорожная карта»)**

**по внедрению региональной модели наставничества в системе среднего профессионального образования Самарской области**

№ п/п	Наименование мероприятия	Ключевой результат	Срок реализации	Ответственные исполнители	Документ, закрепляющий результат
<b>1. Разработка и утверждение нормативных правовых и методических документов, обеспечивающих внедрение региональной модели наставничества в профессиональных организациях (далее - ПОО)</b>					
1.1	Разработка/актуализация нормативных документов, обеспечивающих внедрение региональной модели наставничества	Разработаны/актуализированы нормативные документы, обеспечивающие внедрение региональной модели наставничества	август 2020, далее ежегодно	Министерство образования и науки Самарской области (далее – МОиНСО)	Нормативные документы, обеспечивающие внедрение региональной модели наставничества
1.2	Разработка/актуализация методических документов, обеспечивающих реализацию региональной модели наставничества	Разработаны/актуализированы методические документы, обеспечивающие реализацию региональной модели наставничества	сентябрь 2020, далее ежегодно	Региональный центр трудовых ресурсов (далее – РЦТР)	Методические документы, обеспечивающие реализацию региональной модели наставничества

№ п/п	Наименование мероприятия	Ключевой результат	Срок реализации	Ответственные исполнители	Документ, закрепляющий результат
1.3	Разработка/актуализация нормативных документов ПОО для внедрения региональной модели наставничества	Разработаны/ актуализированы нормативные документы ПОО для внедрения региональной модели наставничества	Сентябрь ежегодно	Профессиональная образовательная организация (далее – ПОО)	Распорядительные акты профессиональной образовательной организации о реализации региональной модели наставничества на уровне организации и утверждении дорожной карты, об утверждении положения о наставничестве в образовательной организации; о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации; Приказ о закреплении наставнических пар (групп).

№ п/п	Наименование мероприятия	Ключевой результат	Срок реализации	Ответственные исполнители	Документ, закрепляющий результат
<b>2. Информационно-коммуникационная инфраструктура</b>					
2.1	Создание на сайте Регионального наставнического центра раздела информационного сопровождения внедрения региональной модели наставничества	Организовано информационное обеспечение внедрения региональной модели наставничества	Октябрь 2020	РЦТР	Акт о создании раздела на сайте для информационного сопровождения внедрения региональной модели наставничества
2.2	Разработка технического задания на содержательное наполнение сайта	Обеспечено содержательное наполнение раздела сайта	2020-2024 постоянно	РЦТР, ПОО	Утверждение технического задания
<b>3. Реализация механизмов повышения профессионального мастерства наставников</b>					
3.1	Разработка программы повышения квалификации наставников ПОО и предприятий	Разработаны программы повышения квалификации	ежегодно (постоянно)	РЦТР, ПОО, предприятия-работодатели	Программы повышения квалификации
3.2	Организация обучения наставников	Повышена квалификация педагогов-наставников и сотрудников предприятий-наставников	ежегодно (постоянно)	РЦТР, ПОО, предприятия-работодатели	Реестр педагогических кадров, сотрудников предприятий, обученных по программам повышения квалификации

№ п/п	Наименование мероприятия	Ключевой результат	Срок реализации	Ответственные исполнители	Документ, закрепляющий результат
3.3	Формирование базы успешных практик (кей-сов)	Сформирована база успешных практик наставничества	ежегодно (постоянно)	ПОО, РЦТР	Реестр лучших практик
3.4	Организация и Проведение Регионального конкурса «Лучший наставник»	Проведен конкурс «Лучший наставник», определены победитель и призеры	апрель-июнь ежегодно	МОиН СО, РЦТР	Протокол конкурса
3.5	Организация и проведение регионального форума наставников	Проведен форум наставников	октябрь-ноябрь ежегодно	МОиН СО, РЦТР	Резолюция форума
<b>4. Внедрение региональной модели наставничества в профессиональной образовательной организации</b>					
4.1	Информирование участников программы, определение заинтересованных в наставничестве аудиторий	Информация о реализации программы наставничества доведена до сведения потенциальных участников	сентябрь ежегодно	ПОО	Протокол совещания (педсовета), Информация о реализации программы наставничества на сайте ПОО
4.2	Формирование базы наставляемых	Сформирована база наставляемых	ежегодно (постоянно)	ПОО	Реестр наставляемых
4.3	Формирование базы наставников	Сформирована база наставников	ежегодно (постоянно)	ПОО	Реестр наставников

№ п/п	Наименование мероприятия	Ключевой результат	Срок реализации	Ответственные исполнители	Документ, закрепляющий результат
4.4	Формирование наставнических пар/групп	Сформированы наставнические пары/группы	сентябрь ежегодно	ПОО	Приказ об утверждении наставнических пар/групп (в ПОО, на предприятии-работодателе)
4.5	Разработка индивидуальных планов наставничества	Разработаны индивидуальные планы наставничества	сентябрь ежегодно	ПОО	Индивидуальные планы наставничества (в том числе – индивидуальные траектории обучения)
4.6	Организация работы наставнических пар / групп	Проведены обучающие, консультационные мероприятия наставников; организован комплекс последовательных встреч наставников и наставляемых; организован текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками	ежегодно (постоянно)	ПОО	Аналитический отчет о промежуточных результатах реализации программы
<b>5. Оценка эффективности внедрения региональной модели наставничества</b>					
5.1.	Оценка эффективности внедрения региональной модели наставничества	Проведен анализ эффективности внедрения региональной модели наставничества по утвержденным показателям	июнь ежегодно	МОиН СО, РЦТР, ПОО	Аналитический отчет

УТВЕРЖДЕН  
распоряжением министерства  
образования и науки  
Самарской области

от 06.08.2020 № 615/ж

## Модель развития наставничества в региональной системе профессионального образования

### Аннотация

Данный документ разработан на основе методологии (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, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2020 г. № Р-145.

### 1. Общие положения

1.1. Наставничество перспективная и доступная технология, позволяющая добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов. Таким образом можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями, чувство сопричастности к жизни и развитию региона

1.2. Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

### 1.3. Задачи реализации модели наставничества:

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов студентов;
- подготовка студентов профессиональной образовательной организации к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в



современном нестабильном мире;

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

- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого;

- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг профессиональной образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

#### **1.4. Нормативно-правовые основания региональной модели наставничества:**

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год;

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;

- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

- Конституция Российской Федерации;

- Гражданский кодекс Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»; Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р). Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распорядительные акты профессиональной образовательной организации о реализации региональной модели наставничества на уровне организации и утверждения дорожной карты, об утверждении положения о наставничестве в образовательной организации; о назначении куратора (кураторов) и ответственного лица в образовательной организации;
- Приказ о закреплении наставнических пар (групп).

## **2. Структура региональной модели наставничества/функционал участников**

### **2.1. Структура региональной модели наставничества включает в себя**

систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в профессиональных образовательных организациях Самарской области, и представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов.

Внедрение модели наставничества осуществляется министерством образования и науки Самарской области в соответствии с рекомендуемыми этапами и условиями, а также показателями развития региональных наставнических программ.

В структуре управления процессом внедрения и реализации модели наставничества в профессиональные образовательные организации участвуют:

- министерство образования и науки Самарской области;
- государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов» (выполняющий функции Регионального наставнического центра);
- профессиональные образовательные организации, осуществляющие реализацию программ наставничества;
- промышленные и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории региона, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с профессиональными образовательными организациями.

## **2.2. Функционал участников реализации модели наставничества**

<b>Участник</b>	<b>Функционал</b>
<b>реализации модели</b>	
Министерство образования и науки	- координация и контроль внедрения региональной модели наставничества;

Самарской области

Региональный  
наставнический центр  
(Региональный центр  
трудовых ресурсов)

- формирование и поддержка мотивационной среды для развития наставничества в регионе

- осуществление методической, консультационной, информационной поддержки участников внедрения региональной модели наставничества;

- содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм Самарской области, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;

- обеспечение свободного доступа к информации о реализуемых в регионе наставнических программах, организациях, реализующих данные программы, партнерах программ и др.

- анализ результатов мониторинга реализации программ наставничества в профессиональных образовательных организациях

Профессиональные  
образовательные  
организации

- утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством;

- реализация мероприятий дорожной карты внедрения региональной модели наставничества;

- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

- осуществление персонифицированного учета студентов, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

- внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников

программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);

- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации региональной модели наставничества

Предприятия/  
организации

- реализация наставнических программ в рамках партнерских соглашений с профессиональными образовательными организациями;

- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

### **3. Реализация форм наставничества в региональной модели**

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

Представленные ниже формы наставничества могут стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых для:

– качественной реализации кадровой политики;

- реализации организационного перехода к системе профессионального и личностного самоопределения;
- развития человеческого капитала и потенциала молодежи Самарского региона.

В числе самых распространенных форм наставничества в профессиональных образовательных организациях, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, выделяются четыре:

- «педагог – педагог»
- «студент-студент»
- «работодатель – студент»

#### **Форма наставничества «педагог-педагог»**

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог -педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

– **взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– **взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и

цифровыми навыками и технологиями;

– **взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету/дисциплине (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности в анализе результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления/развития преподавателя, мастера производственного обучения.

#### **Форма наставничества «студент-студент»**

Предполагает взаимодействие студентов одной образовательной организации.

Вариации ролевых моделей внутри формы («студент – студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

– **взаимодействие «успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

– **взаимодействие «лидер – пассивный»**, психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

– **взаимодействие «равный – равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом и др.

**Цели и задачи.** Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие профессиональных и гибких навыков, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации.

#### **Форма наставничества «работодатель – студент»**

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций среднего специального образования и региональных предприятий с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого.

Основные варианты:

– **взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»** – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;

– **взаимодействие «коллега – будущий коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку



наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

– взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате дуального обучения, стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Описанные формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

Каждая из представленных форм решает конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (наставляемый и наставник), на уровне организации (образовательная организация или предприятие) и на уровне региона. Планируемые результаты реализации наставнических программ охватывают почти все ключевые проблемные зоны

современной системы – от образовательных задач до вопросов благосостояния и экономического развития региона.

#### **4. Ожидаемые результаты реализации модели наставничества**

4.1 Планируемые результаты реализации модели наставничества в разрезе задач и форм осуществления:

– Повышение активности участия наставников-студентов в событиях профориентационного, мотивационного и практического характера (численный рост количества мероприятий с участием наставников-студентов);

– Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные наставнической практикой направления подготовки ПОО (профориентационная направленность);

– Положительная динамика показателей конкретной профессиональной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

– Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

– Численный рост выпускников ПОО планирующих трудоустройство/трудоустроенных на региональных предприятиях, а также открывших собственное дело;

– Положительная динамика в показателях эффективности педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

– Увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками.

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

В целях изучения качества реализуемой программы наставничества, оценки ее эффективности и полезности, а также оценки мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов в образовательной организации

проводится мониторинг.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности в профессиональной образовательной организации дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

### 5.1 Показатели эффективности внедрения региональной модели наставничества

Наименование показателя	Источник	2020 г.	2024 г.
1. Разработана методология наставничества в системе СПО, в том числе посредством привлечения к этой деятельности специалистов-практиков	ФП «Молодые профессионалы» НП «Образование»	1	-
2. Доля обучающихся СПО, вовлечённых в различные формы наставничества, %	ФП «Молодые профессионалы» НП «Образование»	10	70
3. Доля учителей (педагогов) в возрасте до 35 лет, вовлечённых в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы, %	ФП «Учитель будущего» НП «Образование»	10	70
4. Доля СПО, реализующих программы наставничества, от общего числа СПО, %	Целевая модель наставничества (распоряжение Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145)	30	85
5. Доля студентов СПО, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего количества студентов, обучающихся в СПО, %		25	70
6. Доля студентов СПО, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего количества студентов, обучающихся в СПО, %		5	35
7. Доля педагогов, в том числе молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в СПО региона, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %		15	70

8. Доля педагогов, работающих в СПО региона, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %		5	30
9. Доля предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, от общего количества предприятий, осуществляющих сотрудничество с СПО, %		30	80
10. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %		50	85
11. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %		50	85