

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Государственная академия промышленного менеджмента
имени Н.П. Пастухова»

Методические рекомендации
для ПОО по использованию модулей дополнительных профессиональных
программ, программ повышения квалификации и переподготовки
рабочих и служащих в целях подготовки наставников

Ярославль 2020

Содержание

1.	Область применения методических рекомендаций	3
2.	Термины и определения.....	4
3.	Описание принципов наставничества	7
4.	Описание порядка подготовки наставников с использованием модулей дополнительных профессиональных программ, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих	9
5.	Описание требований к квалификации наставников	13
6.	Порядок присвоения статуса «наставник».....	17
	Приложение А Блок-схема порядка подготовки наставников с использованием модулей дополнительных профессиональных программ, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих	20

1. Область применения методических рекомендаций

Методические рекомендации по использованию модулей дополнительных профессиональных программ (ДПП), программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих в целях подготовки наставников разработаны для организационно- методического обеспечения развития наставничества в профессиональных образовательных организациях (ПОО) среднего профессионального образования (СПО).

Развитие института наставничества в образовательных организациях направлено на создание условий для реализации потенциала молодежи в социально-экономической сфере, а также внедрение технологии «социального лифта».¹ В современных условиях применение технологий наставничества рассматривается более широко и включает в себя такие модели наставничества, как реверсивное наставничество, при котором профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д. Поэтому наставничество, как технология, может быть распространено на всех участников образовательного процесса в ПОО, что во многом определяет подходы к подготовке наставников, а также актуальность и практическую значимость настоящих методических рекомендаций.

Основной целью разработки методических рекомендаций является описание порядка подготовки наставников с использованием модулей дополнительных профессиональных программ, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих для всех целевых групп наставничества:

- обучающихся по основным профессиональным образовательным программам СПО,
- педагогических работников, руководителей и специалистов ПОО в рамках системы непрерывного образования.

Методические рекомендации разработаны с учётом целевой модели наставничества² и направлены на решение следующих задач:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»

² Распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Методические рекомендации могут быть применены для подготовки как действующих наставников, так и кандидатов в наставники.

2. Термины и определения

В настоящих Методических рекомендациях применяются следующие термины с соответствующими определениями:

активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как уточняющие вопросы и эмпатия. В наставничестве активное слушание применяется для установления доверительных отношений между наставником и наставляемым, а также в процессе обучения как прием развивающий способность обучающегося самостоятельно находить решения через применение вопросных техник;

квалификация – уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;

компетентность – доказанная способность применения знаний и/или навыков и при необходимости, продемонстрированные личные качества в заданной предметной области;

компетенция – способность применять знания, умения и практический опыт для успешной профессиональной деятельности;

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;

метакомпетенции – способность самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции³;

методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого в ПОО;

наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, социальные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного, социального и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования профессиональных навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве⁴.

непрерывное образование – реализация права на образование в течение всей жизни, в соответствии с потребностями личности, независимо от уровня подготовки, особенностей развития, способностей и интересов человека;

программа наставничества – комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, а также контроль и поддержку таких взаимоотношений, для получения ожидаемых результатов применения наставничества в образовательной организации;

³ Письмо Минпросвещения России от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»)

⁴ Письмо Минпросвещения России от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»)

риски – неопределенность, связанная с возможностью возникновения неблагоприятных ситуаций и последствий (в данном случае – в ходе реализации какой-либо технологии);

синергия – суммирующий эффект взаимодействия двух или более факторов, характеризующийся тем, что их действие существенно превосходит эффект каждого отдельного компонента в виде их простой суммы. В системе наставничества имеется в виду эффект от совместного решения проблем в процессе передачи опыта;

система наставничества – комплекс условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в профессиональных образовательных организациях;

социальный интеллект (англ. social intelligence) — это совокупность способностей, определяющая успешность социального взаимодействия, а также способность понимать поведение другого человека, своё собственное поведение и действовать сообразно ситуации;

среда социальная – человеческое, духовное, предметное окружение, которое оказывает влияние на личностное и профессиональное развитие человека, выступая реальным пространством его формирования и самореализации⁵;

форма наставничества – способ организации работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников в организации;

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

эмоциональный интеллект (англ. emotional intelligence) – способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач.

В настоящих Методических рекомендациях используются следующие сокращения: ВО – высшее образование;

ДПО – дополнительное профессиональное образование; ДПП

– дополнительная профессиональная программа; ИКТ –

информационно-коммуникационные технологии; ЛНА –

локальные нормативные акты;

ОПОП – основная профессиональная образовательная программа;

⁵ Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.

ПОО – профессиональная образовательная организация;

СПО – среднее профессиональное образование.

3. Описание принципов наставничества

Подготовка наставников с использованием модулей ДПП, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих основана на следующих принципах:

1. *Принцип системности*, который предполагает наличие целей подготовки наставников, структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих как подготовку, так и внедрение технологии наставничества в ПОО в целом, а также наличие планирования и мониторинга результативности подготовки наставников.

2. *Принцип соответствия целей подготовки наставников целям развития профессиональной образовательной организации*.

Подготовка наставников является частью общей системы наставничества, реализуемой в ПОО. Наставничество является одним из механизмов достижения стратегических целей образовательной организации для обеспечения высокого качества подготовки выпускников по основным профессиональным образовательным программам СПО и обучения педагогических работников, руководителей и специалистов в рамках непрерывного образования.

Обеспечение соответствия целей подготовки наставников целям развития ПОО позволяет оптимизировать использование ресурсов образовательной организации для подготовки наставников.

3. *Принцип добровольности*, который основан на потребности стать наставником и/или наставляемым и участвовать в программе подготовки наставников (либо в качестве обучающегося, либо в качестве педагога). Наставничество может быть эффективным только при наличии желания взаимодействовать с другими людьми и позитивного эмоционального фона участников общения.

4. *Принцип конструктивного партнерства*, который предполагает совместное профессиональное развитие обеих сторон: наставника и наставляемого. Наставник в ПОО должен быть готов к тому, что профессиональная среда развивается достаточно быстро и требует новых компетенций, которые можно сформировать вместе с наставляемым при решении конкретных рабочих задач (обучение на рабочем месте) или в процессе подготовки наставников.

В наставничестве часто нельзя однозначно сказать, что один обучает, а другой обучается. Партнёрские отношения способствуют формированию метакомпетенций, включая способность к саморазвитию. Применительно к подготовке наставников принцип должен

быть реализован на этапе планирования требований к квалификации наставников, на этапе разработки модулей ДПП и в процессе подготовки наставников: важно применять методы обучения, способствующие развитию навыков построения партнёрских отношений.

5. *Принцип гибкости.* Наставничество относится к «гибким» технологиям передачи знаний и опыта, позволяющим максимально индивидуализировать процесс обучения и выстроить оптимальные для конкретной личности образовательные траектории, в том числе за счёт применения различных современных моделей наставничества, включая:

- 1) традиционное наставничество – передача знаний и навыков от более опытного и успешного сотрудника менее опытному;
- 2) партнёрское наставничество – наставничество по типу «равный - равному» (Peer- to-peer Mentoring), когда наставник является равным по уровню подопечному, но обладает большими знаниями, опытом, которыми и делится с ним;
- 3) групповое наставничество – наставнические функции выполняет группа наставников (более опытных коллег) («Круги наставничества»);
- 4) виртуальное (электронное) наставничество (Virtual Mentoring), когда советы и рекомендации наставника подопечному даются в режиме онлайн и при необходимости подопечный может самостоятельно обращаться к наставнику (такой формат может включать несколько наставников для одного наставляемого и быть реализован в сетевой форме);
- 5) флэш-наставничество (Flash Mentoring), которое предполагает одноразовые или многократные встречи: такая помощь эффективна в решении несложных ситуаций или при необходимости получить совет от «точечного» специалиста в ограниченном временном интервале;
- б) реверсивное наставничество – когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

Использование модулей ДПП, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих для подготовки наставников позволяет усилить образовательный эффект подготовки наставников и последующего применения наставничества, а также позволяет сделать его максимально соответствующим актуальным требованиям ПОО и системы СПО в целом.

Модели, формы, методы и условия реализации технологии наставничества и подготовки наставников, в соответствии с принципом гибкости, могут меняться в зависимости от методологии (целевой модели) наставничества, актуальных задач и потребностей ПОО и целей профессионального развития конкретных наставляемых. Применение модульных технологий для подготовки наставников позволит максимально

обеспечить реализацию данного принципа через построение индивидуальных образовательных траекторий (раздел 4 настоящих методических рекомендаций).

Соблюдение принципов наставничества применительно к процессу подготовки наставников с использованием модулей ДПП, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих на всех этапах позволяет:

- обеспечить качество подготовки наставников и последующего процесса передачи профессионального и социального опыта, включая интенсивное развитие (формирование) необходимых компетенций наставляемых;
- сформировать необходимую систему ценностей и организационную культуру, основанную на синергии, доверии и совместном решении проблем;
- обеспечить преемственность педагогического, социального и профессионального опыта в ПОО между поколениями.

4. Описание порядка подготовки наставников с использованием модулей дополнительных профессиональных программ, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих

4.1. Порядок подготовки наставников может быть описан в следующих ЛНА ПОО:

- положение о наставничестве в ПОО и/или положение о программе наставничества;
- положения об оплате труда, об эффективном контракте, о премировании, о награждении, поощрении и/или коллективный договор в части описания системы материального стимулирования и нематериальной мотивации наставников;
- положение об оценке (аттестации) работников ПОО в части учета опыта их участия в наставничестве при прохождении процедуры оценки (аттестации).

Порядок подготовки наставников с использованием модулей ДПП, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих включает описание:

- критериев отбора наставников;
- процедуры отбора и подготовки наставников;
- подходов к оценке результативности подготовки наставников;
- критериев эффективности работы наставника.

Используемый ПОО комплект локальных нормативных актов должен позволять всем участникам подготовки наставников понимать свои права, обязанности и порядок их выполнения.

Порядок подготовки наставников должен учитывать методологию (целевую модель) наставничества⁶.

4.2 Ответственность за описание порядка подготовки наставников в ПОО и подготовку наставников может нести кадровая служба или лицо, ответственное за организацию программы (программ) наставничества (куратор).

4.3 Критерии отбора наставников для подготовки с использованием модулей ДПП, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих должны содержать требования:

- к стажу работы, опыту, квалификации, личным и профессиональным качествам наставника, которые определены в п. 5 настоящих методических рекомендаций;
- к целевым группам наставничества (обучающиеся, персонал и руководители ПОО);
- к перечню знаний, умений и практического опыта, которые подлежат передаче другому человеку (другим людям).

4.4 Отбор наставников должен осуществляться с учётом принципов наставничества, описанных в п. 3 настоящих методических рекомендаций и установленных в ПОО критериев отбора наставников.

4.5 Оценка имеющихся компетенций отобранных наставников должна быть направлена на определение потребности в их подготовке.

Результатом оценки должен стать перечень компетенций, которые необходимо развить (сформировать) в процессе подготовки наставников с использованием модулей ДПП, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих. Можно предоставить наставникам возможность самостоятельно выбрать компетенции, которые они хотели бы сформировать и/или развить.

Проведение оценки должно определить наставников, полностью соответствующих требованиям к квалификации и не нуждающихся или минимально нуждающихся в дополнительной подготовке, что позволит оптимально использовать ресурсы образовательной организации.

4.6 Планирование подготовки наставников должно включать в себя:

- разработку (выбор из базы модулей, актуализацию) учебных модулей, необходимых для подготовки наставников;

⁶ Распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

- разработку индивидуальных образовательных траекторий подготовки наставников.

Учебные модули могут быть размещены в базе модулей ДПП, повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, созданной в ПОО или в рамках сетевого взаимодействия. База модулей, используемых для подготовки наставников, может быть обособлена или являться частью общей базы учебных модулей. Следует обеспечить своевременную актуализацию содержания учебных модулей и доступ к базе разработчикам дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения в части программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, которые будут использованы для подготовки наставников.

Формирование индивидуальных образовательных траекторий подготовки наставников позволяет:

- определить цели подготовки конкретного наставника (перечень компетенций, а также относящихся к ним знаний, умений и требований к практическому опыту);
- выбрать учебные модули, направленные на формирование выбранных компетенций;
- определить сроки, формы и условия освоения выбранных учебных модулей, с учётом целей и выбранных учебных модулей;
- сформировать из выбранных учебных модулей оптимальное количество образовательных программ ДПО или профессионального обучения в части повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих.

4.7 Проведение подготовки наставников предполагает организацию обучения (в группах или индивидуально), а также контроль его выполнения.

4.8 Оценка результативности подготовки наставников может осуществляться:

- по результатам освоения отдельных модулей в рамках промежуточной аттестации;
- в рамках итоговой аттестации по программам ДПО, повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, разработанных с использованием модулей ДПП для подготовки наставников;
- в рамках стажировки или пробного периода наставничества на основе оценки способности наставников осуществлять наставническую деятельность.

4.9 Подготовка наставников с использованием модулей ДПП, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих завершается получением:

- документов об образовании и (или) о квалификации⁷, выдаваемых по результатам освоения ДПП и/или программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих;
- рекомендации о присвоении статуса наставника (для кандидатов в наставники) или включении в реестр наставников.

4.10 Подготовка наставников должна основываться на риск-ориентированном подходе, который предполагает определение рисков и управление ими на всех этапах.

К рискам применения модулей дополнительных профессиональных программ, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих в целях подготовки наставников могут относиться:

- проблемы документационного обеспечения порядка подготовки наставников, включая ошибки определения целей, задач и некорректное описание порядка подготовки наставников в локальных нормативных актах ПОО;
- низкое качество разработки модулей ДПП для подготовки наставников, включая ошибки планирования результатов обучения, содержания, организационно-педагогических условий и оценки качества освоения модулей;
- ошибки определения требований к квалификации наставников и планирования развития их компетенций;
- ошибки планирования индивидуальных образовательных траекторий подготовки наставников;
- ошибки на этапе подготовки наставников, включая процесс отбора в наставники; временное и содержательное планирование; выбор форм и методов; контроль процесса и оценку результатов подготовки;
- низкое качество результатов освоения учебных модулей;
- отсутствие анализа или некачественный анализ результативности системы подготовки наставников и своевременного улучшения как системы подготовки в целом, так и её отдельных элементов;
- неприменение компетенций, полученных в процессе подготовки в последующей практике работы наставников.

Для каждого риска в ПОО важно выделить причины его появления и разработать мероприятия по снижению вероятности его возникновения. Отсутствие управления рисками может привести к организационным, кадровым и личностным потерям.

⁷ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ, статья 60, пункт 3.

4.11 Порядок подготовки наставников содержит рекомендации, которые могут быть адаптированы профессиональными образовательными организациями с учетом особенностей и специфики их деятельности, а также в зависимости от:

- изменения актуальных потребностей ПОО в применении наставничества;
- появления новых нормативных документов;
- появления новых технологий наставничества (например, таких как виртуальное наставничество (Virtual Mentoring) и флэш-наставничество (Flash Mentoring));
- реализации программ наставничества на основе сетевого взаимодействия;
- накопления опыта использования модулей дополнительных профессиональных программ, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих в целях подготовки наставников и отбора лучших практик.

Общая схема порядка подготовки наставников с использованием модулей дополнительных профессиональных программ, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих представлена в приложении 1.

5. Описание требований к квалификации наставников

Главная цель наставничества – обучение и развитие наставляемого в рамках его актуальной или планируемой должности и профессиональной деятельности. Исходя из этого, требования к квалификации наставников могут определяться или актуализироваться с учётом:

- стратегических целей ПОО, установленных в программе развития;
- отрасли (отраслей), для которых ПОО осуществляет подготовку выпускников;
- актуальных задач функционирования и развития профессиональной образовательной организации, включая современные тенденции развития профессионального образования, вызовы внешней и внутренней среды, законодательные и иные требования, для решения которых используется наставничество;
- целевой модели наставничества, реализуемой в регионе;
- целевой группы, по отношению к которой применяется технология наставничества (обучающиеся по основным профессиональным образовательным программам ПОО, педагогические работники, руководители и специалисты в рамках непрерывного образования);
- выявленных потребностей в обучении наставников;
- целей профессионального развития наставляемых;

- форм наставничества как способа организации работы наставнической пары или группы⁸;
- квалификационных требований и требований профессиональных стандартов.

В зависимости от целевой группы применения наставничества можно выделить различные формы наставничества.

1. Для подготовки педагогических работников и специалистов ПОО в рамках непрерывного образования:

- «Руководитель» – «Сотрудник»;
- «Сотрудник» – «Сотрудник» (новый сотрудник; сотрудник, переведённый на другое рабочее место в рамках ротации; стажёр).

2. Для подготовки руководителей ПОО различного уровня:

- «Руководитель» – «Руководитель»;
- «Руководитель» – «Претендент на руководящую должность из числа кадровых резервистов».

3. Для подготовки обучающихся по основным профессиональным образовательным программам ПОО

- «Обучающийся» – «Обучающийся»;
- «Работодатель» – «Обучающийся»;
- «Педагогический работник ПОО» – «Обучающийся».

При необходимости для каждой из форм могут быть использованы сетевые способы реализации наставничества между различными участниками образовательного процесса, включая другие образовательные организации (СПО, ДПО, ВО), предприятия и организации

– партнёры ПОО и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

Сетевое взаимодействие в целях развития наставничества позволит обеспечить привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между

⁸ 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, М., «Ментори», 2019

образовательными организациями и бизнесом⁹. В качестве наставников могут выступать обучающиеся по ОПОП СПО, опытные педагогические работники, руководители и специалисты ПОО, а также работодатели и их представители.

Несмотря на различные формы применения наставничества в работе ПОО, требования к квалификации наставников могут быть едиными, так как они в большей степени определяются самой методологией наставничества.

Существующие подходы к определению компетенций (групп компетенций) наставников, как правило, включают в себя следующие требования к личности наставника:

1. *Профессиональный опыт в области формируемых у наставляемых компетенций.*
2. *Педагогический опыт*, включая владение современными методами и технологиями наставничества, такими как обучение на рабочем месте, инструктаж, объяснение, вопросные техники, направленные на самостоятельное нахождение решения наставляемым, и другие методы, а также умение применять их в онлайн среде.
3. *Развитое мышление*, включая:
 - умение формулировать цели обучения (развития) наставляемого;
 - способность подбирать учебные проблемы и задачи (кейсы, практические ситуации), адаптировать их под нужды конкретной профессиональной задачи, а также находить их решение, в том числе совместно с подопечным;
 - умение выделять главное и определять причинно-следственные связи;
 - проактивность, понимаемая как способность планировать будущее и создавать ситуацию, выбирая свои действия и запуская их по своей инициативе, опережая события и формируя нужные реакции у окружающих, способность инициировать проекты по развитию наставляемых;
 - риск-ориентированное мышление, умение видеть решения и возможности, а также препятствия.
4. *Эффективные коммуникации (общение)*, включая:
 - способность донести информацию с учётом особенностей восприятия наставляемого, грамотно аргументировать;

⁹ Распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

- умение стимулировать познавательные способности наставляемых через использование вопросных техник, например, таких как активное слушание, рефлексия (обратная связь);
- использование современных методов и технологий влияния, включая умение формировать внутреннюю мотивацию наставляемых;
- умение использовать ошибки для эффективного обучения;
- создание и демонстрация успешной ролевой модели профессионального и социального поведения, соответствующей ценностям и корпоративной культуре конкретной профессиональной образовательной организации;
- реализация партнёрских, доверительных отношений в процессе передачи знаний, умений и практического опыта;
- способность к созданию инновационной обстановки для наставляемого (наставляемых), умение поддерживать их инициативу, способствуя развитию их потенциала;
- межкультурная компетентность и толерантность к отличающимся от собственных точек зрения и поведению.

5. *Постоянное саморазвитие, самообучение.*

6. *Психологическое здоровье, включая:*

- адаптивность, которая характеризуется способностью определять и реагировать на неожиданные изменения, в том числе в профессиональной и социальной среде, своевременно менять планы и действия, исходя из новых условий;
- социальный интеллект, позволяющий понимать свое и чужое поведение, а также управлять им сообразно ситуации.
- эмоциональный интеллект как умение распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач. Эмоциональный интеллект предполагает сформированное умение управлять конфликтами и стрессом.

7. *Информационная компетентность*, понимаемая как способность к поиску, отбору и систематизации информации, а также ИКТ-компетентность, связанная с использованием современных подходов к наставничеству в онлайн пространстве.

Требования к квалификации наставников являются основой для формирования (актуализации) перечня компетенций наставников, которые в дальнейшем используются для разработки учебных модулей, необходимых для проектирования и актуализации образовательных программ ДПО, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих и последующей подготовки наставников.

Каждый учебный модуль может быть направлен на формирование одной или нескольких компетенций.

Требования к квалификации наставников, перечень компетенций и учебные модули должны своевременно актуализироваться.

6. Порядок присвоения статуса «наставник»

Порядок присвоения статуса «наставник» определяется ЛНА ПОО и включает следующие основные этапы:

1. Подача заявления со стороны кандидата в наставники на присвоение статуса «наставник» в кадровую службу ПОО или лицу, ответственному за реализацию программы (программ) наставничества (куратору).

2. Оценка компетенций кандидата в наставники в соответствии с:

- требованиями к его квалификации;
- целевой группой применения наставничества конкретным кандидатом (в отношении обучающихся, в отношении персонала и руководителей ПОО);
- перечнем знаний, умений и практического опыта, которые подлежат передаче другому человеку (другим людям) этим кандидатом в наставники.

Оценка может осуществляться на основании:

- изучения портфолио кандидата;
- результатов специальных испытаний, включая пробный период наставничества и полученные отзывы;
- рекомендаций третьих лиц (экспертов, куратора, непосредственного руководителя, коллег);
- результатов подготовки участников профессиональных чемпионатов WorldSkills Russia;
- значительного опыта наставничества, в том числе в других организациях;
- других вариантов по решению ПОО.

В случае соответствия компетенций кандидата всем требованиям следует переходить к этапу, определенному пунктом 6 – присвоению статуса «наставник». В случае выявления потребности в подготовке, следует последовательно реализовать этапы в соответствии с пунктами 3 – 5.

3. Разработка индивидуальной образовательной траектории и планирование подготовки кандидата в наставники.

4. Подготовка кандидата в наставники в соответствии с п. 4 настоящих методических рекомендаций.

5. Прохождение стажировки или пробного периода наставничества в рамках программ наставничества, реализуемых в ПОО или в сетевой форме и получение положительных отзывов после их окончания. Стажировка или пробный период должны быть обязательными элементами подготовки наставников в отличие от модулей ДПП, повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, прохождение которых необходимо только в случае выявления потребности в подготовке.

Отзывы могут быть получены от:

- наставляемых;
- куратора;
- представителей структуры управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях;
- со стороны преподавателей, если кандидатом является обучающийся;
- руководителей и/или коллег, если кандидатом является педагогический работник, руководитель или иной сотрудник ПОО.

Указанные респонденты проводят оценку результативности деятельности кандидата в наставники на основе результатов его наставнической деятельности и профессиональной (учебной) деятельности наставляемого, в отношении которого осуществлялось наставничество. Оценка проводится с учетом:

а) результатов формирования (развития) профессиональных компетенций и относящихся к ним знаний, умений и практического опыта, которые подлежали передаче, а также наличием практики их применения после окончания наставничества;

б) качества процесса наставничества, удовлетворённости участников процесса сроками, применёнными методами, подходами и формами наставничества, их соответствием целям и задачам наставничества в каждом конкретном случае.

б. Присвоение статуса «наставник».

Форма документального подтверждения статуса «наставник» устанавливается ЛНА ПОО и может иметь различные варианты:

- включение в реестр наставников, с указанием целевой группы наставничества, компетенций наставника, отзывов и опыта работы в программах наставничества в ПОО и/или на уровне региона. Реестр может быть как внутренним для образовательной организации, так и внешним (в случае сетевой формы реализации программы (программ) наставничества и/или участия ПОО в региональной системе внедрения целевой модели наставничества). Реестр может быть как на бумажном носителе, так и в электронном виде на ресурсе, согласованном со всеми участниками реализации программ наставничества в ПООи

за её пределами. При размещении информации в реестре должны соблюдаться требования Федерального закона «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ;

- выдача сертификата наставника или других вариантов документа (электронного документа);

- выдача нагрудного знака или других знаков отличия.

Присвоенный статус может быть ограничен:

- сроком действия;

- целевой группой наставничества;

- профессиональными компетенциями, знаниями, умениями и практическим опытом, которые подлежат формированию у наставляемых (передаче наставляемым);

- внутренними границами ПОО (действителен только для ПОО, присвоившей статус);

- условиями договора о сетевой форме для реализации программ наставничества двумя и более организациями, осуществляющими образовательную деятельность и/или с использованием ресурсов организации, не осуществляющей образовательную деятельность.

Конкретные сроки прохождения каждого этапа устанавливаются ЛНА ПОО.

Наличие статуса «наставник» может быть учтено при проведении оценки (аттестации) педагогических работников; в результатах оценки деятельности работников ПОО (эффективный контракт) и в системе материальной и нематериальной мотивации по решению ПОО, включая решение вопросов, связанных с поощрением или награждением.

Приложение А

Блок-схема порядка подготовки наставников с использованием модулей дополнительных профессиональных программ, программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих

