

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Злынковская средняя общеобразовательная школа № 1**

ПРИНЯТО

на заседании педагогического
совета. Протокол № 14
от 31 октября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы: Добродей Т.В.
Приказ № 65/2 от 01 ноября 2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА
в МБОУ Злынковской средней общеобразовательной школе № 1**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о Программе наставничества (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях";
- Федеральным законом от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"; - Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях";
- Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р);
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции),
- Законом об образовании в Брянской области от 25 июля 2013г. №62-3 с изменениями и дополнениями;
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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".

Правовой основой института наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства просвещения РФ, локальные акты образовательных учреждений, регламентирующие вопросы преподавателей и наставнической работы с обучающимися.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок организации педагогического и других видов наставничества (формы выбираются индивидуально образовательной организацией) в соответствии с современной целевой моделью наставничества в образовательных организациях.

1.3. **Наставничество** — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество — социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение профессионального опыта, эффективная форма профессиональной адаптации, способствующая повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров. Это форма преемственности поколений и педагогического воздействия на обучающихся на всех ступенях обучения.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. (Приложение 1)

Выделяются следующие крупные формы наставничества: «ученик-ученик (студент-студент)», «учитель-учитель (преподаватель-преподаватель)», «студент-ученик», «работодатель-ученик», «работодатель-студент», «образовательная организация – образовательная организация».

Для МБОУ Злынковской средней общеобразовательной школы № 1 наиболее актуальными могут быть такие формы наставничества, как: - «ученик-ученик», - «учитель-учитель», - «образовательная организация – образовательная организация».

Каждая из форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения и профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

В зависимости от форм наставничества наставничество может быть установлено над следующими категориями участников образовательного процесса:

✓ молодыми специалистами - педагогическими работниками, поступившими на работу в год окончания ими обучения в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования;

✓ педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или имеющими трудовой стаж менее 3 лет;

✓ другими педагогическими работниками, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками (например, учителями, прошедшими профессиональную подготовку и работающими по новой специальности менее 3 лет);

✓ студентами высших и средних профессиональных образовательных организаций, проходящими педагогическую практику в образовательной организации;

✓ обучающимися образовательной организации.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Дорожная карта – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/стратегии наставничества с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

Медиаплан – инструмент для организации системного и последовательного информационного сопровождения события через размещение контента на определенных информационных ресурсах.

1.5. **Наставляемый** – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные или профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого.

2. Цель, виды и задачи наставничества

2.1. **Цели наставничества** зависят от выбранной формы, модели, тематического содержания, состава участников и конкретизируются при разработке программы наставничества на определённый период.

2.1.1. 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 оказать весомое влияние на наставляемого.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо

временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

2.1.2. Форма наставничества «учитель - учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста, нового сотрудника, педагога, прошедшего переподготовку, с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку.

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

2.1.3. Форма наставничества «образовательная организация – образовательная организация» предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам, с целью улучшения наставляемой организацией качества управления, необходимого для достижения качества образовательных результатов.

Целью такой формы наставничества является развитие личностных качеств и получение управленческой командой актуализированного профессионального опыта.

2.2. Общие задачи и функции наставника:

❖ Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

❖ Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

❖ Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

❖ Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

❖ Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

❖ Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

❖ Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

❖ Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

❖ Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

❖ Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.

❖ Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество закрепляется приказом руководителя образовательной организации с указанием срока наставничества.

3.2. Временные рамки наставничества определяются образовательной организацией в зависимости от выбранной формы наставничества и целей наставничества.

3.3. Наставник утверждается на заседании педагогического совета образовательной организации по критериям, соответствующим форме наставничества.

3.4. Наставник может сопровождать одновременно несколько наставляемых.

3.5. Назначение и замена (завершение полномочий) наставника производится приказом руководителя наставничества в случаях:

- ✓ получения личного заявления наставляемого или наставника;
- ✓ длительного отсутствия у наставника возможности выполнять наставнические функции по уважительной причине;
- ✓ перехода в другую образовательную организацию наставника или наставляемого;
- ✓ привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- ✓ психологической несовместимости наставника и наставляемого.

3.6. Директор образовательной организации поощряет наставников, добросовестно исполняющих свои функции, в соответствии с утвержденными локальными актами.

4. Права и обязанности наставника

Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары//группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;

- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

5. Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары//группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику и куратору за советом и помощью;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

6. Руководство наставнической деятельностью

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора, курирующего соответствующее направление деятельности, и//или куратора программы наставничества.

Куратор – педагог, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

8.2. Заместитель директора//куратор программы наставничества *обязан:*

- ❖ способствовать формированию пар/групп наставников и наставляемых, утверждённых приказами по образовательной организации;
- ❖ создать необходимые условия для совместной деятельности наставляемого и наставника;
- ❖ посещать отдельные занятия (мероприятия), проводимые наставником и наставляемым;
- ❖ организовать творческую группу наставников и осуществлять их обучение современным формам и методам наставничества;
- ❖ изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в образовательном учреждении;
- ❖ вносить предложения о применении мер поощрения наставников.

❖ составлять и предоставлять отчетность по наставничеству

7. Механизм управления наставнической деятельностью

Реализация наставнической деятельности проводится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки наставнической деятельности:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение внимания к программе наставнической деятельности, промежуточные опорные точки – информирование общественности о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);

- взаимодействие между участниками реализации программы наставничества;

- проведение отбора и обучения наставников;

- внешняя оценка результатов реализации программы наставничества.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание Программы внутри каждой образовательной организации:

- формирование пар//команд наставников и наставляемых, пополнение баз данных наставников и наставляемых;

- сбор обратной связи о ходе программы наставничества, взаимодействие со всеми участниками программы в ходе её реализации;

- взаимодействие со всеми участниками программы для оценки её результатов.

8. Мониторинг результативности наставничества

Мониторинг результативности наставничества состоит из 2 основных этапов:

1) мониторинг качества реализации программы наставничества;

2) мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов.

8.1. Мониторинг качества реализации программы наставничества

Цели: 1. Оценка качества реализуемой программы наставничества.

2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы.

Задачи:

- получить обратную связь от всех участников программы и кураторов;

- обосновать требования к процессу наставничества и к личности наставника;

- осуществлять контроль за процессом наставничества;

- рассмотреть особенности взаимодействия пар//команд наставников и наставляемых;

- определить условия эффективного наставничества;

- выявить изменения образовательных или профессиональных компетенций и/или личностный рост и развитие участников программы;

- проконтролировать показатели социального и профессионального благополучия;

- проанализировать динамику качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Основные методы: анкетирование, наблюдение, работа с документами, факторный анализ//SWOT-анализ.

8.2. Мониторинг влияния программы на всех участников

Цели:

1. Выявление позитивных изменений в области преодоления образовательных, методических, управленческих или иных актуальных дефицитов наставляемых.

2. Выявление признаков мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста всех участников программы.

3. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

Задачи:

- сравнить характеристики образовательного (методического, управленческого) процесса «на входе» и «на выходе» реализуемой программы;

- получить подтверждение эффективности и полезности программы для мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста всех её участников.

Основные методы: опрос, статистический анализ, работа с документами, факторный анализ.

9. Планируемые результаты

9.1. Для формы наставничества «ученик – ученик» результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации, положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, повышение статуса организации в социуме. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

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

- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и

психоневрологических диспансерах;

- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

9.2. Для формы наставничества «учитель – учитель» результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых, прошедших переподготовку) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

9.3. Для формы наставничества «образовательная организация – образовательная организация» результатом правильной организации работы наставников будет создание атмосферы конструктивного диалога, основанного на рассмотрении всех аспектов управления в конкретной школе, совместном решении возникающих проблем, обеспечении оперативности в рассмотрении проблем.

Среди оцениваемых результатов:

- получение опыта перевода образовательной организации в эффективный режим развития;
- получение практического опыта в преодолении трудностей в управлении образовательной организацией;
- улучшение качества образовательных результатов обучающихся;
- улучшение качества образовательной деятельности в образовательной организации.

10. Показатели эффективности наставнической деятельности

Для образовательной организации:

- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям.

- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия.

- Наличие новых запросов от обучающихся на участие в аналогичной программе.

Для всех участников Программы:

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности.

- Уровень удовлетворенности наставника и наставляемого от взаимодействия в наставнической деятельности.

Для личности наставляемого участника Программы:

- Позитивные достижения наставляемого в области преодоления выявленных ранее дефицитов.

- Повышение уровня самооценки наставляемого.

- Нормализация уровня тревожности.

- Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.

- Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в дальнейшей деятельности.

Целевая модель наставничества МБОУ Злынковской средней общеобразовательной школы № 1

1. Общие положения

1.1. *Целевая модель наставничества* – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

1.2. Настоящая Целевая модель наставничества МБОУ Злынковской средней общеобразовательной школы № 1 (далее - Целевая модель наставничества) разработана и внедряется в соответствии методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование», утвержденными распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

1.3. *Целью* внедрения целевой модели наставничества является повышение эффективности системы образования в МБОУ Злынковской средней общеобразовательной школе № 1, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся (в возрасте от 10 лет) и педагогических работников.

1.4. *Задачи* внедрения целевой модели наставничества:

- способствовать улучшению показателей МБОУ Злынковской средней общеобразовательной школы № 1 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,
- осуществлять подготовку выпускника к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности,
- раскрывать личностный, творческий, профессиональный потенциал обучающихся, обеспечивать поддержку индивидуальных образовательных траекторий,
- создать оптимальную среду для развития и повышения квалификации педагогов, способствовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, личностному, творческому, профессиональному росту педагогов,
- формировать открытое и эффективное сообщество вокруг образовательной организации, способное на комплексную поддержку ее деятельности.

2. Термины и определения

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

Куратор - педагог, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

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

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

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. Формы наставничества

3.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности МБОУ Злынковской средней общеобразовательной школы № 1 предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

3.2. Наставниками могут быть обучающиеся, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

3.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным программам, а также молодой специалист, педагог (педагоги) на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.4. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены:

«ученик - ученик»;

«учитель - учитель»;

«студент - ученик»;

«образовательная организация – образовательная организация».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

3.5. 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 оказать весомое влияние на наставляемого.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели,

принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный - равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы.

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

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

3.6. Форма наставничества «учитель - учитель».

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы), педагога, прошедшего переподготовку, с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте

работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом 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 педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых, прошедших переподготовку) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации

профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации, которому необходимо получить представление об особенностях преподаваемого (нового) предмета, традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель - учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, 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 (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

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

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «учитель - учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров,

разработка методического пособия.

3.7. Форма наставничества «студент - ученик».

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: 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 устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Портрет участников

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.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

- взаимодействие «лидер - равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

- взаимодействие «равный - другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

- взаимодействие «куратор - автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

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

траектории).

3.8. Форма наставничества «образовательная организация – образовательная организация».

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам, с целью улучшения наставляемой организацией качества управления, необходимого для достижения качества образовательных результатов. Особую значимость данная форма наставничества имеет для организации работы с образовательными организациями, имеющими низкие образовательные результаты обучающихся.

Целью такой формы наставничества является развитие личностных качеств и получение управленческой командой актуализированного профессионального опыта. Среди основных задач деятельности наставника: помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала; повышение профессионального уровня в вопросах развития механизмов управления качеством образовательных результатов, повышение уровня профессиональных (управленческих) компетенций.

Результатом правильной организации работы наставников будет создание атмосферы конструктивного диалога, основанного на рассмотрении всех аспектов управления в конкретной школе, совместном решении возникающих проблем, обеспечении оперативности в рассмотрении проблем.

Среди оцениваемых результатов:

- получение опыта перевода образовательной организации в эффективный режим развития;
- получение практического опыта в преодолении трудностей в управлении образовательной организацией;
- улучшение качества образовательных результатов обучающихся;
- улучшение качества образовательной деятельности в образовательной организации.

Портрет участников.

Наставник. Управленческая и педагогическая команда образовательной организации, которая достигает качества образовательных результатов в своей образовательной организации в течение последних 3 лет, имеющая опыт инновационной деятельности и/или успешный опыт в управленческой деятельности, готова делиться опытом, обладает гибкостью в общении, открыта к диалогу, имеет сформированные психолого-педагогические компетенции и развитые навыки профессиональной коммуникации, владеет основами профессиональной рефлексии.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Осознающий проблемы, существующие в образовательной организации, готовый к изменениям, имеющий активный коллектив.

Вариант 2. Пассивный. Осознающий и/или не осознающий проблемы, существующие в образовательной организации, имеющий коллектив, неготовый к изменениям и не умеющий определить факторы риска.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы:

- взаимодействие «успешная образовательная организация - ШНОР»: профессиональная поддержка в направлении системного развития управленческих навыков, необходимых для осознанного выбора траектории развития;
- взаимодействие «инновационная образовательная организация – образовательная организация»: профессиональная поддержка в направлении развития инновационной деятельности, необходимой для повышения качества образовательной деятельности и качества образовательных результатов;
- взаимодействие «образовательная организация (стажировочная площадка) – образовательная организация»: профессиональная поддержка по развитию управленческой деятельности в направлении, необходимом образовательной организации для повышения качества образовательной деятельности и качества образовательных результатов.

3.9. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

3.10. Организация работы в рамках всех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все формы взаимодействия предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

4.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанных с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- улучшение деятельности образовательных организаций по достижению качества образовательных результатов и качества образовательной деятельности.

4.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

4.3. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем региона:

- трудовую неустроенность выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

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

- департамент образования и науки Брянской области;

- муниципальные органы управления образованием;
- ГАУ ДПО «БИПКРО» (ЦНППМПР) - организация (структурное подразделение организации), наделенная департаментом образования и науки Брянской области функциями по организационному, методическому и аналитическому сопровождению и мониторингу программ наставничества на территории региона;
- общеобразовательные 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 организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

5.2. Департамент образования и науки Брянской области при внедрении целевой модели наставничества на территории Брянской области:

- принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;
- при необходимости обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества;
- осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества;
- обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;
- координирует работу Регионального наставнического центра;
- обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;
- реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).

5.3. Задачи ГАУ ДПО «БИПКРО» (ЦНППМПР):

- организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества;
- выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества;
- содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Брянской области, а также лучших практик других субъектов РФ;

- разработка предложений по совершенствованию региональной системы внедрения целевой модели наставничества;
- содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
- сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

5.4. К функциям МБОУ Злынковской средней общеобразовательной школы № 1 в ходе внедрения целевой модели наставничества относятся:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;
- реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, 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;
- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

5.5. Решением руководителя образовательной организации на этапе внедрения целевой модели наставничества назначается куратор.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

При создании условий необходимого финансирования куратора программ наставничества могут быть использованы ресурсы как самой образовательной организации, так и ресурсы партнеров программы и/или спонсоров.

5.6. Оценка вовлеченности участников образовательного процесса в различные формы наставничества.

Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности участников образовательного процесса в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в образовательной организации осуществляет куратор.

Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется куратором в базе наставляемых и в базе наставников (**Приложение 2**).

В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направляет данную форму в ЦНППМПР.

Министерство просвещения Российской Федерации на основании полученных данных проводит оценку доли обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества (отношение общего количества участников программ наставничества к общему числу обучающихся).

5.7. Комплект примерных нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в субъектах РФ.

Процесс реализации целевой модели наставничества предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов.

5.7.1. Основания для внедрения целевой модели наставничества в Брянской области, сроки её внедрения, сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества и планируемые результаты закрепляет распорядительный акт департамента образования и науки Брянской области. Также департамент

образования и науки Брянской области назначает должностное лицо, ответственное за внедрение целевой модели наставничества и утверждает перечень образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества в Брянской области.

5.7.2. МБОУ Злынковская средняя общеобразовательная школа № 1:

- Издаёт собственный распорядительный акт о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

- сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

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

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

- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

- планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

- Утверждает Положение о программе наставничества в образовательной организации;

- Утверждает дорожную карту внедрения целевой модели наставничества.

5.7.3. Положение о программе наставничества в МБОУ Злынковской средней общеобразовательной школе № 1 является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Положение о программе наставничества в МБОУ Злынковской средней общеобразовательной школе № 1 и Приложения к нему описывают:

- Общие положения, в т.ч. нормативно-правовые основания реализации наставничества

- Цель, виды и задачи наставничества

- Организационные основы наставничества

- Права и обязанности наставника

- Права и обязанности наставляемого

- Руководство наставнической деятельностью

- Механизм управления наставнической деятельностью

- Мониторинг и оценку результатов наставничества

- Планируемые результаты

- Показатели эффективности наставнической деятельности

- Формы наставничества

- Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества
- Структуру управления реализацией целевой модели наставничества
- Механизмы мотивации и поощрения наставников

5.7.4. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя детализацию действий по реализации одного цикла наставничества.

Цикл наставничества в МБОУ Злынковской средней общеобразовательной школе № 1 включает семь основных этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества (определение заинтересованных в реализации программы аудиторий, информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах, формирование команды организаторов и выбор куратора, определение необходимых для реализации программы ресурсов).

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Этап 3. Формирование базы наставников.

Этап 4. Отбор и обучение наставников.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп через:

- подготовку инструментов для формирования пар / групп,
- проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп,
- закрепление итогов мероприятия и пар / групп,
- психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.

Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп через:

- анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,
- определение приоритетных целей развития наставляемого и общих задач пары / группы,
- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,
- организацию контроля за работой групп со стороны куратора,
- организацию регулярного сбора обратной связи,
- фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

Этап 7. Завершение наставничества через:

- определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,
- сбор обратной связи от участников программы,
- представление результатов программы всей организации,
- организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,
- предоставление информации для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров в следующий цикл наставнической программы.

В дорожной карте определяется последовательность необходимых на каждом этапе мероприятий, закрепляются ответственные за их выполнение и сроки реализации этапов программ наставничества (**Приложение 3**).

6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Возможны следующие формы поощрений наставников:

- Материальные (надбавка к заработной плате, премия), в данном случае соответствующие изменения вносятся в соответствующие локальные акты, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников в данной образовательной организации.

- Нематериальные формы (участие в распространении ППО, участие в конкурсах профессионального мастерства, награждение грамотой, объявление благодарности и т.д.).

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри

образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга возможно выполнение куратором SWOT - анализа (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Среди оцениваемых параметров могут быть:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;

- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на предприятия в Брянской области;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик педагога, выступавшего в роли наставляемого.

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

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник - наставляемый».

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

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «наставник - наставляемый».

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ можно провести по следующим параметрам:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов) и др.

Примерная форма дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества		
2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества		
3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества		
4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества		
5	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных		
6	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников		
7	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых		
8	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества		
9	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния		
10	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных		

11	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
12	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ		
13	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)		
14	Поиск экспертов и материалов для проведение обучения наставников		
15	Обучение наставников		
16	Организация групповой встречи наставников и наставляемых		
17	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи		
18	Анализ анкет групповой встречи и <u>соединение наставников и наставляемых в</u>		
19	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя		
20	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого		
21	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого		
22	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым		
23	Регулярные встречи наставника и наставляемого		
24	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества		
25	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		
26	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых		
27	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		

28	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций		
29	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших		
30	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества		
31	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех		
32	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы		
33	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и		
34	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		