

# Общие положения

* 1. Настоящая Целевая модель наставничества обучающихся МОУ «СОШ №5» г.о Стрежевой разработана в целях достижения результатов федеральных проектов ["Современная школа"](https://sudact.ru/law/pasport-natsionalnogo-proekta-obrazovanie-utv-prezidiumom-soveta/#zzyQHfwJUZYA), "[Молодые профессионалы](https://sudact.ru/law/pasport-natsionalnogo-proekta-obrazovanie-utv-prezidiumom-soveta/#phE1A9TF8K1t) (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и ["Успех каждого](https://sudact.ru/law/pasport-natsionalnogo-proekta-obrazovanie-utv-prezidiumom-soveta/#DMDzew37tjol) [ребенка"](https://sudact.ru/law/pasport-natsionalnogo-proekta-obrazovanie-utv-prezidiumom-soveta/#DMDzew37tjol) национального проекта "Образование" и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.
	2. **Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации; формирование эффективной системы наставничества для поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации обучающихся 5-11 классов школы.
	3. **Задачи** внедрения целевой модели наставничества:
		+ создать условия для раскрытия личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
		+ создать условия для осознанного выбора профессии обучающимися и

формирования компетенций для построения успешной карьеры;

* + - создать условия для привлечения студентов организаций профессионального и высшего образования в качестве наставников в различных сферах деятельности обучающихся;
		- создать условия для привлечения представителей предприятий (организаций) в качестве наставников в различных сферах деятельности обучающихся;
		- создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом между наставниками и наставляемыми;
		- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
		- улучшить показатели школы в образовательной, социокультурной, спортивной и

других сферах;

* + - подготовить обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.
	1. Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в школе и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.
	2. Внедрение целевой модели наставничества осуществляется школой на основе методических рекомендаций Ведомственного проектного офиса национального проекта

"Образование" (далее - ведомственный проектный офис) с учетом региональной и муниципальной целевых моделей наставничества.

* 1. Ведомственный проектный офис осуществляет методическое сопровождение внедрения настоящей целевой модели, в том числе путем направления методических рекомендаций.

# 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*** - 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.

***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, инициирует 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 гимназический фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников гимназии, 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.

# Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

* 1. Ожидаемые результаты для МОУ «СОШ №5» г.о. Стрежевой:
		+ создание сообщества учителей, обучающихся, родителей и благодарных выпускников, открытых к взаимодействию и изменениям;
		+ вовлечение участников в жизнь школы;
		+ формирование культуры наставничества, его ценностей и традиций;
		+ улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
		+ повышение социального и профессионального благополучия внутри школы и

сотрудничающего с нами социума;

* + - появление дополнительных возможностей и ресурсов для развития школы (инвестиции, гранты, эндаумент);
		- формирование устойчивых связей с бизнесом, местным сообществом и другими образовательными организациями.
	1. Ожидаемые результаты для участников:
		+ преодоление профессионально – личностных кризисов;
		+ самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции;
		+ получение представление о реальном мире, о своих перспективах и способах действия;
		+ повышение мотивации к достижению новых целей;
		+ развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни:
			- самостоятельность;
			- навык интеграции в новые среды;
			- soft skills (ставить цель, находить ресурсы для реализации, искать команду и работать в ней, коммуницировать, договариваться и т.д.);
			- лидерские качества;
			- метакомпетенции и др.
		+ измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
		+ рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
		+ практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
		+ измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

# Формы наставничества

Каждая форма включает в себя:

* цели и задачи программы;
* ожидаемые результаты;
* цениваемые результаты;
* портрет участников;
* вариации ролевых моделей;
* описание этапов наставнического взаимодействия (раскрытие целевой модели);
* область применения в рамках образовательной программы.

**«Ученик – ученик»**.

**Цели**: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

## Ролевые модели:

* 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 течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;
* взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

**«Учитель – ученик».**

**Цели**: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

## Ролевые модели:

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

**испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

* взаимодействие **«педагог-новатор – консервативный педагог»,** молодой учитель помогает опытному представителю **«старой школы»** овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
* взаимодействие **«опытный предметник – неопытный предметник»,** в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

**"Учитель - учитель"**

**Цель** - успешное закрепление на месте работы 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.

**Задачи** взаимодействия наставника с наставляемым:

* формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
* ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта;
* прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности ;
* ускорить процесс профессионального становления педагога;
* устранение профессиональных дефицитов

**Оцениваемые результаты**

* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
* качественный рост успеваемости и улучшение поведения учащихся;
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

**Результат работы наставников**

* высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу;
* усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
* положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат;
* наставляемые получат необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития.

**Портрет участников**

**Наставник -** опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

**Типы 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 на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. педагог, имеющий педагогические дефициты
* педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

**«Студент – ученик».**

**Цели:** успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

## Ролевые модели:

* 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.

**«Работодатель – ученик».**

**Цели:** успешное формирование у учеников основного и среднего уровня общего образования осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

## Ролевые модели:

* + взаимодействие **«активный профессионал – равнодушный потребитель»,** мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
	+ взаимодействие **«коллега – молодой коллега»** – совместная работа по

развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

* + взаимодействие **«работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная

поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

**«Работодатель – студент».**

**Цели:** получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

## Ролевые модели:

* взаимодействие **«активный профессионал – равнодушный потребитель»,** мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
* взаимодействие **«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»**

– краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту

группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;

* взаимодействие **«коллега – будущий коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
* взаимодействие **«работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная

поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

1. **Этапы реализации целевой модели**

|  |  |
| --- | --- |
| **Название этапа** | **Результаты этапа** |
| *Задачи этапа 1:* Информировать о запуске программы в организации, о ее принципах, ценностях, возможностях и результатах.1. Создать дорожную карту внедрения программы и определить необходимые для ее реализации – внешние и внутренние ресурсы
 |
| Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества | Cоздана рабочая группа – команда единомышленников, которые будут внедрять программу «Целевая модель наставничества» в школеНаличие нормативно-правовой базы для внедрения программыРазработана дорожная карта внедрения программы в школе |
| *Задачи 2 этапа:* 1. Провести встречу (в современном формате) для потенциальных наставляемых, чтобы ознакомить их с ценностями, возможностями наставнических отношений и сформировать у них запрос на наставничество с упором на личное желание.1. Собрать информацию о запросах потенциальных наставляемых (на основе опросов, анкет, личных дел и др.).
2. Получить согласие на обработку данных.
 |
| Этап 2. Формирование базы наставляемых | Составлен список наставляемых, которые выразили добровольное желание принять участие в программе. 2.Осознаны текущие проблемы и возможности наставничества для их решения сформирован собственный запрос нанаставничество |
| *Задачи 3 этапа:* 1. Сформировать базу потенциальных наставников из числа школьного и околошкольного сообщества: выпускников, педагогов, родителей.2.Сформировать базу потенциальных наставников из числа других заинтересованных лиц местного сообщества: сотрудников и руководителей региональных предприятий.3.Провести встречу с потенциальными наставниками, ознакомить их с ценностями и возможностями наставничества.4.Собрать запрос (желание) быть наставником. |
| Этап 3. Формирование базы наставников | Cформированный список наставников согласно профилю |
| *Задачи 4 этапа:* 1. Собрать резюме наставников (Чем могу быть полезен? Опыт, интересы, успехи, мотивация, навыки, время на встречи).1. Проверить всех потенциальных наставников на возможность взаимодействовать с образовательной организацией.
2. Провести собеседование с наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности.
3. Составить программу обучения с опорой на рекомендации по обучению наставников. 5.Собрать из методологии методические материалы в помощь наставнику (принципы, кодекс, упражнения, задания, кейсы, литература)

6.При необходимости привлечь внешние или внутренние ресурсы для обучения кураторов инаставников. |
| Этап 4. Отбор и обучение наставников | Список отобранных и обученных наставников, добровольножелающих участвовать в процессе наставничества, и обладающих необходимыми для этого качествами и знаниями. |
| *Задачи 5 этапа:* 1. Групповая встреча с индивидуальным выбором наставляемого и последующим (не)согласием наставника.1. Дистанционное анкетирование и обработка данных с выявлением совпадений интересов и пересечений возможностей/запросов.
2. Индивидуальные встречи наставляемого и наставника ("химия").
 |
| Этап 5. Формирование наставнических пар (групп) | Список сформированных наставнических пар, желающих работать вместе. |
| *Задачи куратора наставнических пар \групп (6 этапа):*1. Организационной контроль 2. Сбор обратной связи1. Фиксация промежуточных результатов
2. Коррекция работы наставника по результатом встреч и обратной связи
 |
| Этап 6. Организация работы наставнических пар\групп | *Цикл наставнической работы:*1.Знакомство наставника и наставляемого ("химия"). 2.Первая рабочая встреча ("пробное решение задачи"). 3.Составление дорожной карты развития наставляемого (цель, ожидаемые результаты, действия).1. Рабочие встречи, обратная связь.
2. Итоговая встреча. Награждение. Упаковка результатов.
 |
| Задачи 7 этапа: 1. Представление результатов работы конкретной пары/группы2. Сбор обратной связи от участников |
| 1. Представление результатов программы во всей организации
2. Выявление и поощрение лучших наставников и наставнических пар/ групп
3. Проведение финального мероприятия для привлечения внимания СМИ и общественности, поощрения и дополнительной мотивации
4. Привлечение СМИ и иных медиа и партнеров на финальное мероприятие
5. Представление результатов работы наставнических пар «Истории успеха» на уровне школы, города и региона
6. Сбор лучших кейсов работы наставничества и публикация на сайте школы
7. Упаковка успешных кейсов для привлечения наставников и партнеров в будущий цикл программы
 |
| Этап 7. Завершение наставнической деятельности | 1.Наставнические пары, закончившие весь цикл наставнической работы и достигшие поставленных целей 2. Выбор лучших практик для тиражирования опыта 3. Удовлетворенность от результатов и процессанаставнической работы |

1. **Структура управления реализацией целевой модели наставничества в школе**
	1. В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели

наставничества в школе входят:

**Директор школы** - принимает решение о внедрении и реализации целевой модели наставничества, назначает куратора внедрения целевой модели наставничества в школе, при необходимости обеспечивает организацию инфраструктуры и материально- техническое обеспечение программ наставничества.

**Руководители МО.** Их деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

К зоне ответственности 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;
		- проведение SWOT-анализа.
	1. Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся 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 (примерная форма базы наставляемых представлена в [Приложении](https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-minprosveshcheniia-rossii-ot-25122019-n-r-145/prilozhenie/prilozhenie_1/1_1/) 1).

* 1. Комплект примерных нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в школе.

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

* + 1. Приказ директора школы о внедрении и реализации целевой модели наставничества, включающий:
			- основания для внедрения целевой модели наставничества в школе;
			- сроки внедрения целевой модели наставничества;
			- назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в школе с описанием обязанностей;
			- назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества;
			- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
			- планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в школе;
			- утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации [(Приложение 2)](https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-minprosveshcheniia-rossii-ot-25122019-n-r-145/prilozhenie/prilozhenie_1/);
			- утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества [(Приложение 3)](https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-minprosveshcheniia-rossii-ot-25122019-n-r-145/prilozhenie/prilozhenie_1/).
		2. Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции участников программы наставничества.

Типовое положение о программе наставничества может включать в себя:

* описание форм программ наставничества;
* права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
* требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в

программе;

* процедуры отбора и обучения наставников;
* процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
* процесс закрепления наставнических пар;
* формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
* формы и условия поощрения наставника;
* критерии эффективности работы наставника;

условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;

* форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
* формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической

программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

* + 1. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию (форма дорожной карты представлена в [Приложении](https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-minprosveshcheniia-rossii-ot-25122019-n-r-145/prilozhenie/prilozhenie_1/3_1/) 3):
* сроки реализации этапов программ наставничества;
* мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;
* мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

# Механизмы мотивации и поощрения наставников

* 1. Создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций; сообществ выпускников школы, образовательных организаций высшего образования; ассоциаций психологов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п.; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.
	2. В целях популяризации роли наставника гимназия осуществляет следующую деятельность:
		+ организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на

уровне школы;

* + - проведение стажировок для наставников города и области;
		- организацию активного участия педагогов – наставников школы в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней;
		- организацию активного участи педагогов – наставников школы в конкурсов профессионального мастерства «Лучшие практики наставничества», "Наставник года", "Лучшая пара "Наставник+" и т.д.;
		- поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в

социальных сетях или интернет-издании, например, "Наши наставники": истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);

* + - организацию сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о

новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;

* + - проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров "Наши наставники", которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д.
	1. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников:
		+ благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
		+ размещение фотографий лучших наставников на Доске почета школы, организации (предприятия);
		+ предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании

предложений, касающихся развития организации;

* + - образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
		- получение дополнительных дней к отпуску.

# Мониторинг и оценка результатов реализации модели наставничества

* 1. 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 представить, 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 этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно – личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
	1. Этап 1.Мониторинг оценки качества процесса реализации программы наставничества.

Этот этап направлен на изучение (оценку) качества реализации программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп

«наставник – наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации реализации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественных изменений школы, динамику показателей социального благополучия внутри школы, профессионального развития педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества направлен на две ключевые цели:

1. оценка качества реализации программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри гимназии и сотрудничающих с нею партнеров.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, мы выделяем

* + - 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 I этапа мониторинга будет представлен SWOT – анализ (таблица 1) реализации программы наставничества

Таблица 1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы SWOT** | **Позитивные** | **Негативные** |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

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:

* + - 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 школы и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
		- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
		- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
		- число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой

наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;

* + - количество собственных профессиональных работ: статей, исследований,

методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

* 1. 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 диагностировать через различные опросники и анкеты.

*Среди оцениваемых параметров:*

* + 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);
	+ ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
	+ ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).
1. **Нормативные основы целевой модели наставничества**
	1. Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно- методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности.

[Стратегия](https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-pravitelstva-rf-ot-29052015-n-996-r/#NijXijiOKEH5) развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р. Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);

Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559;

Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

[Стратегия](https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-pravitelstva-rf-ot-29052015-n-996-r/#NijXijiOKEH5) развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

* 1. Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала - формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают: [Конституция](https://sudact.ru/law/konstitutsiia/) Российской Федерации;

Гражданский [кодекс](https://sudact.ru/law/gk-rf-chast1/) Российской Федерации; Трудовой [кодекс](https://sudact.ru/law/tk-rf/) Российской Федерации;

Федеральный [закон](https://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-11081995-n-135-fz-o/) от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях";

Федеральный [закон](https://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-19051995-n-82-fz-ob/) от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"; Федеральный [закон](https://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-12011996-n-7-fz-o/) от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"; [Концепция](https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-pravitelstva-rf-ot-15112019-n-2705-r/#RPPHKgiml9ZO) содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р).

* 1. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);

[Основы](https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-pravitelstva-rf-ot-29112014-n-2403-r/#fUCjYfxckG63) государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-Р);

Федеральный [закон](https://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-29122012-n-273-fz-ob/glava-3/statia-28/) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Приложение 1

## Примерная форма базы наставляемых

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ФИОнаставля емого | Контактные данные для связи (данные представ ителя) | Год рож дения наст ав- ляем ого | Дата вхож- дения в програ мму | ФИОнастав ника | Форма наставни чества | Дата завер- шения програ ммы | Резуль таты програ ммы | Ссылка на отзыв наставляемого, размеще нные на сайте организа ции | Отметка о прохож дении програм мы |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 2

## Примерная форма базы наставников

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **ФИ О****нас****-тав ни ка** | **Конт актн ые данн ые для связ и** | **Мест о работ ы/уче бы наста вника** | **Важные****Для прог раммы дост ижен ия****настав ника** | **Ресурс време ни на програ мму настав ничест****ва** | **Дата вхо жде ния в прог рам****му** | **ФИО****настав ляемо го (наста вляем ых)** | **Форма настав ничест ва** |  |  | **Ссылка** **отзыв наставник а, разме щенные на сайте организации** |
| **Дата завершения программы** | **Результа ты прог раммы** |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |