



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ПОКАЧИ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА-ЮГРЫ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

от 06.10.2021

№321-О

**О внедрении методологии
(целевой модели) наставничества
обучающихся в общеобразовательных
организациях города Покачи**

В соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (далее - методология наставничества обучающихся),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве на территории города Покачи (далее – Положение) (приложение 1).
2. Утвердить план мероприятий («дорожную карту») внедрения 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, в общеобразовательных организациях города Покачи (далее - план мероприятий («дорожная карта»)) (приложение 2).
3. Утвердить показатели эффективности внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в общеобразовательных организациях города Покачи (приложение 3).
4. Назначить муниципальным координатором, ответственным за внедрение методологии наставничества обучающихся, специалиста – эксперта управления образования администрации города Покачи Янц Н.И.
5. Руководителям общеобразовательных организаций города Покачи:
 - 5.1. Обеспечить исполнение плана мероприятий («дорожной карты») в части касающейся общеобразовательных организаций.
 - 5.2. Назначить ответственных лиц за внедрение методологии наставничества обучающихся в срок до 01.11.2021.

5.3. Утвердить состав рабочей группы в срок до 01.11.2021.

5.4. Разработать и утвердить локальным актом Положение о наставничестве, план мероприятий («дорожную карту») внедрения методологии наставничества обучающихся, программы наставничества в срок до 20.01.2022.

5.5. Ежеквартально в срок до 10 числа месяца, следующего за отчётным, предоставлять отчёт о реализации плана мероприятий («дорожной карты») в части касающейся общеобразовательных организаций в управление образования администрации города Покачи.

6. Приказ управления образования администрации города Покачи от 29.05.2020 №203-О «О внедрении целевой модели наставничества в муниципальных общеобразовательных организациях города Покачи» признать утратившим силу.

7. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника управления образования администрации города Покачи Хромову И.В.

**Начальник управления
образования администрации
города Покачи**



Л.П.Черипенко

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 11.08.1995 №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», Федеральным законом от 19.05.1995 №82-ФЗ «Об общественных объединениях», Федеральным законом от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.11.2019 №2705-р, Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол №45 от 14.05.2010 г.), Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 №2403-Р), с законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.07.2013 №68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Настоящее положение определяет цель, задачи, структуру, содержание и порядок организации деятельности наставников в муниципальной системе образования.

Целью наставничества является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации обучающихся в возрасте от 10 лет системы общего и дополнительного образования, профессионального роста педагогических работников разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в системе образования, проживающих на территории города Покачи.

Задачи:

- улучшить показатели образовательных организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- создать психологически комфортную среду для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, сохранения числа педагогов, закрепившихся в профессии;
- создать среду эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Участие в наставничестве не должно наносить ущерб основной деятельности участников. 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. В данном положении используются понятия:

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

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;

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. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы;

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 наставничества наставляемый может быть определен термином «обучающийся»;

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

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

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

2. Организационная структура наставничества

2.1. Внедрение механизмов наставничества требует разработки Положения о наставничестве, Программ(ы) наставничества, плана мероприятий («дорожной карты») внедрения программы наставничества, иных локальных нормативных актов, регламентирующих организацию наставничества в образовательной организации.

Структура Положения о наставничестве образовательной организации должна включать:

- описание форм 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;
- форму соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- форму согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

2.2. План мероприятий («дорожная карта») внедрения программы может включать в себя следующую информацию (приложение 1):

- сроки реализации этапов наставничества;
- мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программы;
- мероприятия по привлечению наставников к реализации программы.

2.2. Куратором наставнических программ может выступать сотрудник образовательной организации, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программе наставничества.

Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации.

В задачи куратора входит сбор, обработка и ведение базы наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и иных лиц, причастных к программе

Куратор осуществляет следующие действия:

- разрабатывает программу наставничества в организации;
- обеспечивает запуск программы наставничества;
- формирует базу наставляемых и оформляет запросы на программы наставничества (обучающихся, классных руководителей, школьного психолога, родителей и иных заинтересованных лиц);
- отбирает наставников для реализации программы наставничества;
- организует обучение наставников;
- формирует наставнические пары, организует их работу;
- организует обратную связь и финальное мероприятие программы;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы.

2.3. Наставниками могут выступать административные и педагогические работники образовательных организаций, обучающиеся 6-11 классов, работодатель/профессионал.

За каждым наставником закрепляется определённое направление деятельности, в котором он имеет положительный опыт и высокие результаты и по которому осуществляет наставничество.

Наставник выполняет функции наставничества в отношении наставляемых, работающих в любой образовательной организации, расположенной на территории муниципального образования, и нуждающихся в методической помощи и психолого-педагогической поддержке в процессе выполнения своих функциональных обязанностей.

2.4. Наставники могут объединиться в сообщество наставников, создать Совет наставников, любой другой орган, обеспечивающий организацию и координацию их деятельности, обучение, обмен опытом осуществления наставничества.

2.5. Для реализации программ наставничества кураторы и наставники могут пройти подготовку по программам повышения квалификации.

Наставники из числа обучающихся и наставники, не являющиеся педагогическими работниками, должны быть подготовлены к выполнению своих функций через краткосрочное обучение в рамках программы наставничества, которое организует куратор программы.

3. Содержание и порядок организации деятельности наставников

3.1. Наставничество осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (проблеме) образовательной организации.

Временные рамки наставничества определяются программой наставничества исходя из заданной проблемы.

Программы наставничества могут реализовываться на основании групповых и индивидуальных видов деятельности наставника и наставляемого (ых).

Наставничество в общеобразовательных организациях осуществляется в направлениях:

- наставничество обучающихся в общеобразовательных организациях;
- педагогическое наставничество.

3.2. Наставничество обучающихся.

3.2.1. Программы по наставничеству обучающихся в общеобразовательных организациях могут быть направлены на решение проблем (приложение 2):

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции в выборе будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора траектории творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- конфликтность, агрессивное поведение, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие социальное движение;
- низкий уровень сформированных ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия перспектив будущего и качественной поддержки;
- проблемы адаптации в учебном коллективе;
- психоэмоциональные затруднения, низкая мотивация к обучению обучающихся с ОВЗ и другие.

Наставляемым в данном направлении является обучающийся общеобразовательной организации в возрасте 10-17 лет.

3.2.2. Наставником является 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, прошедший соответствующую подготовку (повышения квалификации) по программам наставничества.

Функции наставника в общеобразовательной организации могут выполняться педагогом-организатором, школьным психологом, учителем, классным руководителем, педагогом, обучающимся.

Требования к наставнику определяется содержанием наставнической программы.

Наставник осуществляет следующие действия:

- на блюдет и/или диагностирует проблемы классного коллектива и отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, школьного психолога), формулирует запрос к куратору наставнических программ;
- координирует работу наставников – обучающихся;

- сопровождает наставляемого, наставника-обучающегося в ходе реализации программы;
- проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником-обучающимся;
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставником может быть обучающийся – школьник 6-11 классов, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший обучение по программам наставничества.

Наставник-обучающийся осуществляет следующие действия:

- является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;
- организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный-равному»;
- заполняет дневник наблюдений за ходом реализации программы наставничества, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

3.2.3. Возможные виды программ наставничества и формы взаимодействия (приложение 3):

«Педагог-ученик» - форма взаимодействия обучающихся общеобразовательной организации и педагогов образовательной организации, при которой педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

«Студент-ученик» - форма взаимодействия обучающихся общеобразовательной организации и учреждения высшего или среднего профессионального образования, 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.

«Работодатель-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя предприятия, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

«Ученик-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся одной общеобразовательной 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, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Возможное содержание (виды деятельности) программ наставничества для обучающихся в общеобразовательных организациях:

- включение школьников в волонтерское сопровождение мероприятий,
- организация участия в добровольческих акциях;

- разработка и реализация социальных проектов для различных категорий благополучателей;
- организация профессиональных проб и профессиональной деятельности;
- организация ролевых игр/ситуаций;
- организация совместного кейса;
- организация совместного выполнения поручения.

Результатом успешной реализации программ наставничества может являться:

- решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном коллективе;
- решение проблем адаптации и социализации отдельных обучающихся (в том числе детей с ОВЗ);
- уменьшение процента обращений в школьную службу медиации и индивидуальных запросов к школьному психологу;
- рост процента обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;
- рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных классах и/или у отдельных обучающихся;
- улучшение академических и конкурсных (олимпиадных) результатов по профилям обучения, количество участников олимпиад по профилям обучения, количество поступивших в ВУЗ (ССУЗ) по профилю;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- измеримое улучшение показателей в образовательной и социокультурной сферах;
- рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;
- рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, участвующих в программе, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение у обучающихся уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- улучшение психологического климата среди обучающихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах, сфере дополнительного образования и правового сознания;
- укрепление отрицательного отношения обучающихся к противоправному поведению.

3.3. Педагогическое наставничество.

3.3.1. Программы по педагогическому наставничеству могут быть направлены на решение проблем педагогов:

- трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентностей (коммуникативной, методической, общих метапредметных компетентностей, психологических);
- отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров.

Наставляемым в педагогическом наставничестве является молодой специалист, педагогический работник, имеющий необходимость в профессиональном развитии.

Как правило наставниками назначаются педагогические работники обладающие следующими профессиональными и личностными качествами: имеют высшее образование, опыт работы не менее 10 лет, высшую\ первую квалификационную категорию, преемственность образовательных результатов детей при переходе из класса в класс (для предметника), соответствие детских образовательных результатов по итогам независимых оценочных процедур годовым отметками и их высокий уровень (для предметника). Дополнительно учитываются наличие опыта работы в качестве заместителя директора по учебно-методической работе, руководство школьными или районными методическими объединениями, методиста, участие в инновационной деятельности (участники ГПРО, региональных площадок на территории муниципалитета). Личностные качества: наличие мотивации к наставничеству, умение вступать в эффективную и доверительную коммуникацию, бесконфликтность.

Наставник выполняет следующие действия:

- выстраивает знакомство наставляемого с образовательной организацией, с требованиями к организации рабочего места, режимом труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий, связям по должности и трудовым отношениям в организации, со спецификой контингента обучающихся и их родителей;
- наблюдает профессиональную деятельность наставляемого; оформляет профиль наставляемого, оценивает путем наблюдения за его деятельностью уровень профессиональных компетенций;
- разрабатывает на основании профиля совместно с наставляемым индивидуальную программу наставничества;
- сопровождает наставляемого в программе;

- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

3.3.2. Реализация программ педагогического наставничества осуществляется внутри формы «Учитель-учитель». Вариации программ могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами взаимодействия могут быть:

«Новичок-мастер» - вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

«Зажатый-лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

«Физик-русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций;

«Современный-опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями;

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

3.3.4. Наставник имеет право:

- осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника в определенные сроки;

- требовать от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;

- ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника; принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- с согласия руководителя привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других педагогических работников;

- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

3.3.5. Ответственность наставника:

наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в образовательной организации.

Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника.

3.3.6. Наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;

- вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации; участвовать в обсуждении результатов наставничества;

- выходить с ходатайством о смене наставника.

3.3.7. Наставляемый обязан:

- знать нормативные акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, особенности деятельности образовательной организации, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками; исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

3.3.8. Положительным результатом педагогического наставничества может быть:

- 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 подшефных наставляемых классах (группах);

- рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

4. Стимулирование кураторов и наставников.

4.1. Система мотивации состоит из:

- уровня постановки задач, когда наставнику озвучивается проблема, которую требуется решить;

- самостоятельности, когда наставник сам выбирает шаги, которые необходимо предпринять, и сам определяет промежуточные результаты, по которым можно будет отследить решение проблемы;

- материальной мотивации, которая может быть связана с результатами наставляемых.

Руководитель образовательной организации поощряет работников, добросовестно исполняющих функции по наставничеству в соответствии со ст.191 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором и Положением об оплате труда работников образовательной организации. Поэтому в целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении по возможности устанавливается либо ежемесячная надбавка к заработной плате, либо единовременная выплата по результатам работы. Размер надбавки может изменяться в соответствии с качеством выполнения наставником возложенных на него обязанностей.

- нематериального стимулирования наставников (приложение 4).

5. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества.

5.1. Целями данного направления мониторинга является оценка:

- качества реализуемой программы наставничества;
- эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;
 - личностного и профессионального роста участников программы наставничества;
 - развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
 - качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
 - динамики образовательных результатов с учетом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников (приложение 5).

Примерная дорожная карта реализации программы наставничества в образовательной организации

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Разработка и внедрение программы наставничества в образовательной организации		
2.	Информирование педагогического сообщества, родителей (законных представителей) обучающихся ОО о реализации программы наставничества		
3.	Информирование родительского сообщества ОО о планировании реализации программы наставничества		
4.	Информирование обучающихся о реализации программы наставничества		
5.	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества		
6.	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников		
7.	Обучение наставников		
8.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, педагог-психолог, социальный педагог, родители. Сбор согласий на обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников программы		
9.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых		
10.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества		
11.	Оценка участников – наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга		
12.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников. Сбор согласий на обработку персональных данных		
13.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
14.	Оценка участников – наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга		
15.	Проведение собеседования с наставниками		
16.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых		
17.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи		
18.	Информирование участников о сложившихся парах/группах		
19.	Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого		
20.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с		

	наставником и наставляемым		
21.	Регулярные встречи наставника и наставляемого, проведение мероприятий в соответствии с индивидуальным планом развития наставляемых под руководством наставника		
22.	Сбор обратной связи от участников программы наставничества		
23.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		
24.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых		
25.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		
26.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества		
27.	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа мониторинга влияния программы на всех участников		
28.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы		
29.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и наставляемых		

Примерная программа

«Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей»

Форма наставничества «учитель – ученик», «учитель – учитель»

Актуальность

В образовательной организации обучаются высокомотивированные дети, которые регулярно принимают участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях. Однако, в промежутке между конкурсами, отсутствовала система целенаправленной поддержки и специальной подготовки обучающихся. Необходимо создание мотивирующей среды для дальнейшего развития одаренных детей.

Одной из важнейших линий данной подпрограммы является наставническая работа педагогов образовательной организации по созданию благоприятной среды для стимулирования творческой активности детей. Таким образом, в рамках подпрограммы педагог не просто осуществляет обучение детей, но и становится для них наставником, сопровождающим их развитие.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; 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 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 школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемые результаты

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

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог

Наставляемый. Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей

Предмет наставничества в практике. Педагогические работники, имеющие опыт работы с одарёнными детьми являются наставниками педагогов, а педагоги организуют работу с детьми в образовательных организациях. В данной наставнической практике определены две категории наставников:

1 категория – наставники педагогов;

2 категория – наставники детей.

Наставники педагогов передают знания о новых технологиях в различных направлениях деятельности дополнительного образования; разрабатывают методические материалы по поддержке и сопровождению одарённых детей в постконкурсный период; содействуют проведению на муниципальном уровне мероприятий, мотивирующих детей на дальнейшее творчество (творческие вечера, бенефисы, персональные выставки, показательные выступления и т.д.); проводят мониторинг и анализ наставнической деятельности для оказания своевременной помощи наставникам детей в образовательных организациях города; проводят работу по формированию системы подходов, методов и технологий по осуществлению постконкурсной поддержки и сопровождения детей, активно участвующих в интеллектуальных, творческих конкурсах и спортивных соревнованиях.

Наставники детей: выстраивают траекторию развития одарённого ребёнка; способствуют повышению уровня мотивации и творческой активности детей; побуждают к поиску уникальных решений; вдохновляют ребёнка на новое дело и участвуют в его реализации от планирования до воплощения идеи; осуществляют психолого-педагогическую поддержку.

Возможные варианты подпрограмм

Взаимодействие «учитель – одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

Примерная программа
«Наставничество молодых педагогов»

Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи

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 учебного заведения, 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 учителя 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 учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты

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

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик и т.д.

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 школьного сообщества. 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 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, взаимодействием с учениками, 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.

Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты подпрограмм

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 «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных 11 навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «зажатый – лидер», 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 «физик – русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций. – взаимодействие «современный – опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

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

Область применения

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах (в школах и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров разработка методического пособия.

Примерная программа

«Наставничество для обучающихся, находящихся в социально опасном положении и (или) проживающих в семьях, находящихся в социально опасном положении, состоящих на персонифицированном и иных видах профилактического учета»

Форма наставничества «педагог-ученик»

Актуальность

Подросток на этапе взросления особенно нуждается в позитивном примере и ответственном влиянии. В его жизни есть, конечно, значимые люди: родители, учителя, тренеры... Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Роль же наставника гораздо шире – она объединяет все эти функции, чтобы помочь подростку и поддержать его в поиске личных жизненных целей и способов их достижения.

В соответствии со статьей 14 Федерального закона РФ от 24.06.1999 №120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» органы, осуществляющие управление в сфере образования, в пределах своей компетенции, разрабатывают и внедряют в практику работы образовательных организаций программы и методики, направленные на формирование законопослушного поведения несовершеннолетних. В свою очередь организации, осуществляющие образовательную деятельность, осуществляют меры по реализации программ и методик, направленных на формирование законопослушного поведения несовершеннолетних.

Цели и задачи

Целью внедрения примерной подпрограммы наставничества для детей и подростков, находящихся в социально опасном положении и (или) проживающих в семьях, находящихся в социально опасном положении, испытывающих трудности в обучении (или) проблемы в поведении, состоящих на персонифицированном и иных видах профилактического учета, является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, психолого-педагогического сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, испытывающих трудности в обучении и (или) склонных к совершению противоправных поступков, проявляющих признаки аутодеструктивного, девиантного поведения, проживающих в социально неблагополучных семьях, на ранних этапах формирования личности подростка.

Задачи:

- защита прав и интересов обучающихся;
- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- формирование внутренней позиции личности обучающегося по отношению к негативным явлениям окружающей социальной действительности, в частности, по отношению к кибербуллингу, деструктивным сетевым сообществам, употреблению различных веществ, способных нанести вред здоровью человека; культуре насилия, жестокости и агрессии; обесцениванию жизни человека и др.;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

- формирование способности обучающихся реализовать свой потенциал в условиях современного общества за счёт активной жизненной и социальной позиции, использования возможностей волонтерского движения, детских общественных движений, творческих и научных сообществ, негосударственного (немуниципального) сектора, общественных, религиозных и нерелигиозных объединений и т.д.;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;

- формирование правового сознания у обучающихся и их родителей (законных представителей), снижение количества правонарушений и преступлений, совершаемых несовершеннолетними обучающимися и в их отношении;

- вовлечение обучающихся в проекты, связанные с оказанием социально-психологической и социально-педагогической поддержки различным группам населения;

- участие в подготовке и проведении массовых социально-культурных, информационно-просветительских и спортивных мероприятий;

- реализация программ профилактической и информационно-пропагандистской направленности;

- налаживание сотрудничества с социальными партнерами для совместной социально-значимой деятельности.

Портрет участников

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

Наставник – уважаемый и авторитетный человек, способный к осуществлению связи между всеми институтами общества, помощи подростку советом и делом, содействию в решении вопросов его жизнеустройства (бытового, трудового), волонтер, сопровождающий подростка, нуждающегося в помощи и поддержке, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Наставляемый – обучающийся общеобразовательной организации, подведомственной департаменту образования администрации города Нижневартовска, находящийся в социально опасном положении и (или) проживающий в семье, находящейся в социально опасном положении, состоящий на персонифицированном и иных видах профилактического учета. Наставляемый является участником подпрограммы 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.

Область применения в рамках образовательной программы

Аналитическая деятельность наставника. Наставники постоянно находятся в процессе аналитической деятельности. При заполнении дневника каждый наставник анализирует ситуацию, в которой находится подопечный подросток группы риска.

Реабилитационная деятельность направлена на возвращение подростка группы риска к обычной деятельности (учебной, трудовой), к прежним своим обязанностям, на преодоление дезадаптации.

Профилактическая деятельность направлена на профилактику девиантных форм поведения. Первая форма психопрофилактики – организация социальной среды на основе представления о ее детерминирующем влиянии на формирования девиаций.

Вторая форма – информирование, включающее попытки воздействия на когнитивные процессы личности с целью повышения способности к принятию конструктивных решений.

Информационная деятельность наставника заключается в расширении кругозора подростка, в развитии его общей осведомленности, а также в получении необходимого

Социальная деятельность наставника направлена на вовлечение подростка группы риска в различные социальные институты, привлечения подростка к социально одобряемым формам деятельности.

Выявление индивидуальных проблем в поведении и развитии. Обеспечение социально-психологического и педагогического сопровождения несовершеннолетних.

В рамках социально-психологического и педагогического сопровождения наставляемых осуществляется сбор информации, изучение индивидуальных особенностей обучающихся, разрабатывается и реализуется план работы по решению конкретных проблем несовершеннолетних, проводится непосредственная работа с обучающимися, которая включает:

1. Мониторинг социально-психологического анамнеза с целью определения направленности личности;
2. Проведение психодиагностического обследования обучающегося, с целью изучения индивидуальных психологических особенностей, особенностей социализации и самореализации несовершеннолетних;
3. Определение целевых направлений работы, направленных на коррекцию выявленных отклонений, оказание помощи;
4. Анализ качественных изменений в личностных и поведенческих особенностях несовершеннолетнего.

Предполагается изучение личности наставляемого по следующим направлениям: познавательная деятельность, отношение к окружающим (в том числе к сверстникам, к семье, к школе), отношение к себе, черты характера несовершеннолетнего. В рамках социально-психологического сопровождения возможно использование диагностик:

- Диагностика поведенческой сферы и личности ребенка (тест школьной тревожности Филлипса);
- Изучение мотивационного поля (методика «Встреча» (Модифицированный вариант анкеты школьной мотивации Н.Г.Лусканова));
- Диагностика эмоционально-волевой сферы (восьмицветовой тест М. Лю-шера (модификация Собчик));
- Изучение направленности личности (методика В. Смекала и М. Кучера, анкета Б. Басса);
- Адаптация (анкета «Учебные затруднения»);
- Изучение общей самооценки (опросник Казанцевой Г.Н.);
- Профориентационные пробы (тест Е.А.Климова, выбор сферы деятельности);
- Диагностика интересов школьников (тест «Кругозор школьника»);
- Проективные методики «Человек под дождем»;
- Анкета «Что я знаю о правах?»;
- Экспресс-диагностика социальных ценностей личности;
- Опросник «Определение уровня конфликтоустойчивости» и другие.

Определение индивидуальных проблем школьников возможно с использованием карты наблюдения за проявлениями девиантного поведения подростков (Майсак Н.В. Диагностика и коррекция личностных особенностей подростков с девиантным поведением):

Карта наблюдений за проявлениями девиантного поведения подростков

Отклонения в нравственной сфере личности	Делинквентное поведение (предпреступное и преступное поведения несовершеннолетних)	Аддиктивное (зависимое) поведение	Аффективное поведение	Агрессивное поведение
Негативно относится к школе, к урокам не готовится	1. Связан с плохой, криминогенной компанией 2. ...	Курит	Неадекватное, граничащее с психическими отклонениями поведение подростка. Капризен и раздражителен. Легко теряет терпение с людьми.	Проявляет черствость к товарищам, учителям, родителям
Негативно относится к одноклассникам	Тунеядствует, отказываясь учиться или работать. Цинично относится к труду и учебе.	Употребляет алкогольные напитки	Подросток имеет завышенный уровень притязаний, не соответствующий его возможностям	Слабо развита способность к сопереживанию
Курит в запрещенных местах	Терпимо относится к циничным асоциальным проступкам.	Пьет один из родителей подростка или оба родителя алкоголики.	Родственники подростка лечились у невропатолога, психиатра или состоят на учете у этих специалистов	Постоянно конфликтует с учителями, учащимися школы.
Употребляет нецензурные слова и жаргонные выражения в кругу товарищей	Имеет приводы в полицию за драки, нарушения общественного порядка и прочее	Употребляет наркотики	Подросток находится или находился на индивидуальном обучении	Родители жалуются на постоянные конфликты с подростком
Сквернословит даже на уроках	Уходит из дома на длительное время, бродяжничает	Употребляет токсические вещества	Подросток состоит на учете или лечится у невропатолога, психиатра	Если сердит, в плохом настроении – обязательно отыграется. Если кто-то виноват в его неудаче, не оставит безнаказанным
Неряшлив (запущенность в одежде, причёске)	Склонен к воровству	Разговаривает с товарищами на «птичьем» языке, пересыпанном специфическими словечками (ширнуться, насвай, мацанка, забить косяк и т.п.)	Проявляет относительно кратковременные, сильно и бурно протекающие эмоциональные переживания (ярость, ужас, отчаяние), душевные волнения, сопровождающиеся резкими выразительными движениями, криком, плачем	Стремится раздражать и тиранить других

Никогда никому не помогает	Наносит ущерб чужому имуществу: рвет книги, тетради, портит вещи, совершает поджоги и пр.	Наблюдается внешняя стигматизация. Речь то ускоренная до непонятности, то тягуче-медленная. Вял, полусонное состояние, зрачки то сужены, то чрезмерно расширены.	Подростку свойственна экзальтация (восторженно возбужденное состояние), высокая впечатлительность, искреннее переживание чужих проблем	Проявляет физическую жестокость к одноклассникам, окружающим. Дерется неподобающим образом (особо жестоко)
Выражает неприятие педагогическим воздействиям в форме игнорирования и упрямства	Состоит на учете в ПДН за кражи, драки, коллективный угон автомашин, наркоманию и т.д.	Неадекватные реакции: безудержный смех, беспричинная эйфория, резкие перепады настроения. Резкий специфический запах	Сильная привязанность к людям, друзьям	Проявляет моральную, вербальную жестокость к слабым, младшим, животным
Бравирует дружбой с асоциальными личностями	Часто становится жертвой (виктимное поведение), провоцирующей в отношении себя агрессивные и противоправные действия, связанные с угрозой жизни и здоровью	Обнаружены следы инъекций, не связанных с проводимыми лечебными мероприятиями	Часто говорит о смерти, потере смысла жизни	Способен совершать жестокие поступки за компанию
Знакомится с теми, кто имеет много денег и живет весело. Интересы развлекательного характера. Преобладает пустое времяпрепровождение.	Оценивает свои поступки и поступки окружающих в соответствии с антиобщественными нормами и ценностями	Состоит на учете в ПДН за употребление или распространение веществ, изменяющих психику (наркомания)	Совершал суицидальные попытки	Совершал акты вандализма

Примерная программа «Наставничество между обучающимися образовательной организации»

Форма наставничества «ученик-ученик»

Предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Построение школьного сообщества

Отдельно стоит пояснить термины «школьное сообщество» и «сообщество благодарных выпускников», так как формирование подобных структур видится нам необходимым для решения сразу нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников наставнических отношений.

Процесс формирования школьного сообщества базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания.

В нашем случае школьное сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества.

Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей (а также администрации и родителей) в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих. Противоположностью данной модели и подхода является, к сожалению, традиционная система – «формальная иерархия», при которой любое образовательное учреждение рассматривается по принципу пирамиды и вертикальных, а не горизонтальных связей, а все актеры следуют четко обозначенным ролям и соответствующим им ролевым ожиданиям.

Школьное сообщество и его важный элемент – сообщество благодарных выпускников – реальный и эффективный способ создания нового «климата» в школе. Он не требует серьезных структурных изменений или финансовых затрат, нужно психологическое изменение позиций учителей и учеников.

Первым этапом построения сообщества является процесс передачи самим обучающимся ответственности за их обучение и активное участие в жизни школы. Наставнические формы «ученик – ученик» в данном случае отражают практическую реализацию подобного движения. Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою образовательную и/или карьерную траектории служат основой для эффективной взаимной поддержки учеников (и учителей) и сопровождаются продуктивной деятельностью по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

В сообщество благодарных выпускников входят выпускники разных лет, испытывающие потребность оказать разностороннюю поддержку своей школе, ее учителям и обучающимся. Поддержка может быть как финансовой, в таком случае речь может идти о создании эндаумента (фонда целевого капитала), так и ресурсной. Представитель сообщества с точки зрения понимания специфики и культуры образовательного учреждения является лучшим «форматом» наставника, способным помочь обучающимся определиться с образовательными и карьерными траекториями, развить необходимые навыки и компетенции.

Обучающиеся, прожив роль наставляемых, со временем могут пополнять ряды сообщества благодарных выпускников, следуя развитому в процессе общения с наставником

чувству сопричастности к школьному сообществу. Таким образом, мы получаем полный цикл, реализующий задачи по поиску наставников, их отбору, мотивации и деятельности.

Ожидаемые результаты

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. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

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

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

Портрет участников

Наставник. Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты подпрограмм

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 «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», 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.

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, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектное волонтерство.

Ролевые модели в рамках форм наставничества

Форма наставничества*	Вариации ролевых моделей**
Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none"> - «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; - «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; - «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; - «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).⁵
Ученик - ученик	<ul style="list-style-type: none"> - «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших результатов в процессе обучения; - «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе и (или) развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; - «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектами и др.
Студент - ученик	<ul style="list-style-type: none"> - «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; - «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; - «равный – другому» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; - «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.
* При подготовке Программы ОО оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят.	
** При подготовке Программы ОО оставляет только те вариации моделей из примерных, которые реально будут осуществляться как микро-проекты. Также ОО вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития ОО.	
Работодатель - ученик	<i>Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя предприятия</i>

	<p>(организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.</p> <ul style="list-style-type: none"> - «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; - «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; - «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.
Педагог - ученик	<ul style="list-style-type: none"> - «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории на личном примере наставника, являющегося руководителем; - «успешный профессионал – обучающийся, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся или группе учащихся возможности и перспективы конкретного места работы; - «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; - «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

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. Подростки-наставляемые

получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса.
2. Увеличение охвата детей различными формами дополнительного образования и досуговой занятости.
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.
4. Снижение количества обращений обучающихся, родителей (законных представителей) и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри образовательной организации.

ПРИМЕРНЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Учитель- учитель», «Ученик - ученик», «Педагог-ученик», «Студент – ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик»*. Ролевая модель: «Успевающий ученик - неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат**	Фактический результат***	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития****		<i>Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником*****</i>		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий.		<i>Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации</i>		

*Вариацией данной формы является форма наставничества «Наставник – ученик».

** В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

*** Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

****Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов, повышение успеваемости и др.

***** Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по ____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

Раздел 2. Направления развития обучающегося (ученика)

2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		<i>Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)</i>		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		<i>Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)...</i>		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		<i>Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.</i>		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		<i>Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты</i>		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др		<i>Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности</i>		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		<i>По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...</i>		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		<i>Доклад представлен на конференции «...»</i>		

2.8.	Изучить основы правовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению правовой грамотности		<i>Проведен квест по формированию правовой грамотности (указать тему)</i>		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию правовой грамотности в РФ и ХМАО-Югры (форум, фестиваль, конкурсы и др.)		<i>Принято участие в</i>		
2.10.	Изучить основы волонтерской деятельности, определить возможности молодежного волонтерства		<i>Сформировано понимание специфики волонтерской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности</i>		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в образовательной организации, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		<i>Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе, школе, семье и т.д.</i>		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		<i>Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.</i>		
2.13.				

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____
«___» _____ 20__ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Работодатель - ученик»

Форма наставничества: «Работодатель – ученик». Ролевая модель: «работодатель-будущий сотрудник».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат**	Фактический результат***	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		<i>Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником</i>		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий		<i>Разработаны меры преодоления трудностей</i>		
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		<i>На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала</i>		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		<i>Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, ...</i>		
2.3.	Разработать ученический проект в области...		<i>Разработан проект «...», который говорит о ...</i>		
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		<i>Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области ...</i>		
2.5.	Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»		<i>Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»</i>		
2.6.	Пройти профориентационную программу по...		<i>Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...</i>		
2.7.	Посещать кружок.../секцию по...		<i>Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/</i>		

			<i>получен первый юношеский разряд по ...</i>		
2.8.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера)		<i>Организовано и проведено мероприятие ...</i>		
2.9.	...				

Подпись наставника _____

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____

« ____ » _____ 20__ г.

Механизмы мотивации и нематериального стимулирования наставников

1. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном 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. Следует привлекать выпускников учебного заведения к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы.

Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций; сообществ выпускников школ, ПОО, вузов, детских домов; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; 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 можно рекомендовать следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара “Наставник+”» и т.д.;
- поддержка 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.);
- участие руководителей всех уровней в наставнической деятельности (например, первыми наставниками могут стать топ-менеджеры (руководители) компании, которые проводят несколько мастер-классов по своим направлениям для остальных наставников);
- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;
- использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т.д.);
- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- размещение фотографий лучших наставников на Доску почета;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации;
- возможность получения бесплатного обучения (конференции, курсы повышения квалификации, рабочие сессии и т.д.);
- благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся;
- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, города, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

3. Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

- Выдвижение самых результативных наставников на ежегодную премию лучшего наставника школы, города. Кандидатуры претендентов предоставляются муниципальными образовательными организациями в управление образования администрации города Покачи для награждения благодарственным письмом, почётной грамотой управления.

- Рекомендации при поступлении в образовательные организации, на работу.

- Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

4. Создание в системе наставничества конкретной организации геймифицированной иерархии наставников может повысить лояльность участников и установить дополнительную систему мотивации.

Основными элементами иерархической системы являются:

- достижения: визуальное/материальное выражение результата (медаль, поощрение, определенные баллы). Достижения и награды рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символ причастности и большому проекту;

- глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;

- рейтинги и иерархия (персональная и групповая). Персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый/ наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах образовательной организации, ее информационных порталах, на официальном сайте администрации города Покачи для дополнительной мотивации всех участников программ.

Основные направления мониторинга, оценки и самоанализа эффективности работы

Для эффективной реализации программы наставничества необходима организация постоянного мониторинга и оценки, которые осуществляются на основании критериев эффективности и представляют оценочно-диагностический компонент разработанной модели.

Самоанализ реализации в образовательной организации Программы осуществляется по выбранным самой школой направлениям и проводится с целью выявления основных проблем и последующего их решения.

Для программ длительностью один календарный год или учебный год рекомендуется оценка отношений после шести месяцев и после окончания программы (март, июнь). Самоанализ осуществляется ежегодно силами самой ОО с привлечением (при необходимости и по самостоятельному решению администрации ОО) внешних экспертов.

Критериями эффективности могут быть:

а) организационные характеристики: выполнение условий организации наставнической деятельности (наличие концепции, программы, документов), развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами;

б) психолого-педагогические характеристики – мотивированность наставников и наставляемых, их включенность в двусторонний процесс наставнических отношений, умение поддерживать отношения «наставник-наставляемый» до их логического завершения и др.

Мониторинг также должен быть ориентирован на изучение деятельности, роли персонала, динамики развития наставляемых, партнерского взаимодействия и других аспектов, составляющих процесс наставничества. Итогом мониторинга должен быть количественный и качественный анализ полученной информации, который будет доведен до сведения заинтересованных сторон. Важно, чтобы у кураторов программы были результаты контроля за реализацией программы, отчет о соблюдении процедуры ее реализации, об эффективности проводимых действий в рамках наставничества.

В рамках мониторинга проводится общая оценка программы: верно ли она реализуется и достигает ли поставленных целей для участников и общества. План оценки программы должен описывать все виды деятельности, роль персонала, данные, которые должны быть собраны (а также источники и инструменты), процесс статистического анализа, а также типы информации, которые будут доведены до сведения различных заинтересованных сторон. Необходимо также собирать отзывы о качестве и удовлетворенности программой у всех субъектов - наставников, подростков, родителей (законных представителей) и других ключевых заинтересованных лиц. Это позволяет оценить качество услуг, выявить проблемы и определить возможные улучшения.

Для уточнения данных оценочных методик можно собирать архивные данные, такие как школьные оценки и данные о посещаемости, рецидивы и статистику правонарушений, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др. Для эффективного сбора оценочной информации необходимо наладить методику сбора обратной связи от наставников и наставляемых. В дополнение к этому можно получить мнение всех заинтересованных сторон в конкретной

наставнической деятельности, в том числе - совета или членов консультативной группы, спонсоров, сотрудников, партнеров, родителей и широкой общественности. Это возможно путем организации опросов, проведения фокус-групп, анкетирования, в том числе полученные в рамках психолого-педагогического сопровождения субъектов наставничества.

К критериям итоговой оценки реализации Программы отнесены:

- количественные показатели вовлечения несовершеннолетних в различные формы наставничества: педагог-ученик, ученик-ученик, студент-ученик, работодатель-ученик;
- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения школы;
- уровень личностной тревожности;
- понимание собственного будущего;
- эмоциональное состояние при посещении образовательной организации;
- желание высокой школьной успеваемости;
- количественные показатели проведенных спортивно-досуговых, профилактических, социально-значимых дел и вовлеченных в них наставляемых;
- динамика развития личностных качеств несовершеннолетних;
- позитивные отзывы, благодарности от сотрудников социальных учреждений, представителей общественности; публикации, теле и радио-репортажи в средствах массовой информации, фото и видеоматериалы;
- наличие методической продукции;
- удовлетворённость несовершеннолетних, родителей (законных представителей) , иных участников Программы проведенной работой.

План мероприятий («дорожная карта») внедрения 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, в общеобразовательных организациях города Покачи

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственный	Результат
Нормативно – правовое регулирование реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в общеобразовательных организациях города Покачи				
1.	Разработка и утверждение Положения о наставничестве	Ноябрь – декабрь 2021г.	Управление образования администрации города Покачи (далее –УО)	Приказ УО
2.	Назначение муниципального координатора, ответственного за реализацию методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в общеобразовательных организациях города Покачи (далее – ЦМН)	Ноябрь – декабрь 2021г.	Управление образования администрации города Покачи (далее –УО)	Приказ УО
3.	Разработка и утверждение Положения о наставничестве, плана мероприятий («дорожной карты») о реализации ЦМН программ наставничества в общеобразовательных организациях	01.03.2022	Общеобразовательные организации (далее – ОО)	Приказ ОО
4.	Заключение соглашений образовательными организациями с организациями – партнёрами по внедрению ЦМН	2021-2024	ОО	Соглашения
5.	Разработка системы мотивации и стимулирования наставников	2021-2024	ОО	Приказ ОО, соглашение
Информационное освещение мероприятий по внедрению методологии (целевой модели) наставничества				
6.	Создание информационных ресурсов для размещения информационно – презентационных материалов по внедрению ЦМН	2021-2024	УО, ОО	Информационные ресурсы

7.	Информирование участников образовательного процесса о реализации ЦМН через размещение информации на созданных информационных ресурсах	2021-2024	УО, ОО	Размещение информации
8.	Разработка информационно – презентационных материалов по внедрению ЦМН	2021-2024	УО, ОО	Информационно – презентационные материалы
9.	Организация и проведение методических семинаров, заседаний ГМО, ШМО, других методических мероприятий	2021-2024	УО, ОО	Протоколы
Обеспечение реализации методологии (целевой модели) наставничества				
10.	Формирование и (или) актуализация базы наставляемых	2021-2024	ОО	База данных
11.	Формирование и (или) актуализация базы наставников	2021-2024	ОО	База данных
12.	Формирование и (или) актуализация базы наставнических пар и (или) групп	2021-2024	ОО	База данных
13.	Привлечение к реализации наставнических программ организаций, предприятий	2021-2024	ОО	Соглашения
14.	Подготовка программ (планов) наставнической модели «ученик»- ученик», «учитель – учитель», «ученик – учитель» и др.	2021-2024	ОО	Программы
15.	Реализация программ (планов) наставнической модели «ученик»- ученик», «учитель – учитель», «ученик – учитель» и др. Организация и осуществление работы наставнических пар (групп)	2021-2024	ОО	Аналитический отчёт о реализации программы
16.	Рассмотрение вопросов реализации наставнических программ на заседаниях методического совета школы	Ежеквартально 2021-2024	ОО	Протокол
17.	Проведение индивидуальной и групповой работы с наставляемыми и их окружением	2021-2024	ОО	План работы
18.	Организация занятости наставляемых в каникулярные периоды	2021-2024	ОО	Мониторинг занятости
19.	Осуществление текущего контроля за выполнением индивидуальных планов сопровождения наставляемых	2021-2024	ОО	Аналитическая справка
20.	Организация и проведение анкетирования по	По итогам реализации	ОО	Результаты анкетирования

	выявлению уровня удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программах наставничества	программы наставничества, 2021-2024		
Повышение уровня профессиональных компетенций кураторов и наставников				
21.	Участие в курсах повышения квалификации	2021-2024	ОО	Сертификат КПК
22.	Участие в обучающих семинарах, вебинарах и др. мероприятиях, в том числе, проводимых с использованием дистанционных технологий	2021-2024	ОО	Мониторинг участия
23.	Участие в муниципальных теоретико – практических семинарах	2021-2024	ОО	Мониторинг участия
24.	Включение в планы работы ШМО, ГМО вопросов по реализации программ наставничества	2021-2024	УО, ОО	Планы работы ШМО, ГМО
25.	Проведение семинаров – совещаний кураторов по внедрению ЦМН	2021-2024	ОО	Протокол
26.	Изучение опыта работы (лучших практик) по внедрению ЦМН других территорий, мониторинг сайта национального ресурсного центра наставничества «Ментори»	2021-2024	ОО	Мониторинг, анализ
27.	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами, потенциальными участниками и их родителями (законными представителями).	2021-2024	ОО	Консультирование
Мониторинг и оценка результатов				
28.	Осуществление персонифицированного учёта участников наставнических программ	2021-2024	ОО	Мониторинг
29.	Сбор и анализ данных реализации наставнических программ	2021-2024	ОО	Анализ
30.	Мониторинг достижения целевых показателей	Ежегодно в мае - июне 2021-2024	УО, ОО	Мониторинг
31.	Анализ результатов реализации наставничества в ОО, в целом в муниципальном образовании	Ежегодно в мае - июне 2021-2024	УО, ОО	Анализ
32.	Тиражирование (распространение) лучших практик наставничества	2021-2024	УО, ОО	Размещение лучших практик наставничества на официальных сайтах

Показатели эффективности внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся
 в общеобразовательных организациях города Покачи

№ п/п	Наименование показателя	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1.	Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, проживающих в городе Покачи, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, проживающих в городе Покачи)	10,9	30	50	70
2.	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, проживающих в городе Покачи, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации)	1,9	5	7	10
3.	Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в городе Покачи, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации)	100	100	100	100
4.	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в городе Покачи, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации)	1,8	11	23	30
5.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации)	54	65	75	85
6.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в городе Покачи)	67	75	80	85