

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ****ДЕНИСКОВИЧСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТОна заседании педагогического совета Протокол № \_\_\_\_\_\_ от « \_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г. | УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ Денисковичской ООШ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гапоняко Е.В. «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |

**Положение****о наставничестве****в МБОУ Денисковичской ООШ** |

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации; Гражданским кодексом Российской Федерации; Трудового кодекса Российской Федерации; а так же Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"; Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"; Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"; Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р). Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Законом об образовании в Брянской области от 25 июля 2013г. №62-3 с изменениями и дополнениями, Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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". Правовой основой института наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства просвещения РФ, локальные акты образовательных учреждений, регламентирующие вопросы преподавателей и наставнической работы с обучающимися.

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

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

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

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

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

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

В методологии выделяется пять крупных форм наставничества:

«ученик-ученик (студент-студент)», «учитель-учитель (преподаватель-преподаватель)», «студент-ученик», «работодатель-ученик», «работодатель-студент», «образовательная организация – образовательная организация». (Приложение 2)

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

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

* молодыми специалистам - педагогическими работниками, поступившими на работу в год окончания ими обучения в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования;
* педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или имеющими трудовой стаж менее 3 лет;
* другими педагогическими работниками, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
* студентами высших и средних профессиональных образовательных организаций;
* обучающихся образовательной организации.

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

1.5. Наставник — это опытный преподаватель, студент, обучающийся, работодатель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом в различных областях.

**2. Цель, виды и задачи наставничества**

2.1. Цели наставничества зависят от его выбранной формы и модели.

2.2. Общие задачи и функции наставника:

* Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
* Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
* Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
* Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную, перспективу и будущее.
* Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
* Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
* Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
* Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
* Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
* Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.
* Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

**3. Организационные основы наставничества**

3.1.Наставничество закрепляется приказом директора школы, с указанием срока наставничества.

3.2. Временные рамки наставничества определяются образовательным учреждением в зависимости от выбранной формы наставничества и целей наставничества.

3.3. Наставник утверждается на заседании научно-методического (педагогического) совета образовательной организации по критериям, соответствующим форме наставничества.

3.4. Наставник может сопровождать одновременно несколько наставляемых.

3.5. Назначение и замена (завершение полномочий) наставника производится

приказом директора наставничества в случаях:

* на основании личного заявления наставляемого или наставника;
* длительного отсутствия наставника по причине болезни, ухода за ребенком, ухода за нетрудоспособным членом семьи, длительного отпуска;
* сроком до одного года, командировки, обучения и иным причинам;
* перехода в другую образовательную организацию наставника или наставляемого;
* привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
* психологической несовместимости наставника и наставляемого.

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

4. Обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности наставляемого.

4.2. Находиться в постоянном взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с категориями наставляемых.

4.3. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

4.4. Представлять отчет о реализации наставничества (временные рамки устанавливает образовательная организация).

4.5. Наставник обязан разработать «дорожную карту» реализации наставничества (схему «дорожной карты утверждает образовательная организация) или программу наставничества.

5. Права наставника

5.1. Привлекать с согласия курирующего заместителя руководителя других работников образовательного учреждения для оказания помощи наставляемому.

5.2. Самостоятельно выбирать и применять методы и приёмы работы с наставляемым.

5.3. Отслеживать промежуточные результаты наставничества по отчетам наставляемого, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности наставляемого

6.1. Изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании" (с изменениями и дополнениями), Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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", иные федеральные законы и нормативные правовые акты, локальные акты образовательного учреждения, регулирующие образовательную деятельность.

6.2. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, опыта, правильно строить свои взаимоотношения с ним, выполнять совместный план работы.

6.3. Выполнять положения «дорожной карты» в сроки, определенные локальным актом и приказом директора по образовательному учреждению.

6.4. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

 6.5. Своевременно отчитываться о выполнении положений «дорожной карты».

7. Права наставляемого

7. Вносить на рассмотрение курирующего заместителя директора или методиста (куратора) предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свои профессиональные и личные честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с документами, содержащими оценку его деятельности, давать по ним объяснения.

8. Руководство наставничеством

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

8.2. Заместитель директора (методист или куратор программы наставничества) обязан:

* представить пару(ы) наставник-наставляемый и объявить приказ об утверждении наставничества;
* создать необходимые условия для совместной деятельности наставляемого и наставника;
* посещать отдельные занятия (мероприятия), проводимые наставником и наставляемым;
* организовать творческую группу наставников и осуществлять их обучение современным формам и методам наставничества;
* изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в образовательном учреждении;
* вносить предложения о применении мер поощрения наставников.
* составлять и предоставлять отчетность по наставничеству (Приложение 2)

Приложение 1

 к положению о наставничестве

**Описание 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**

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

**Цель реализации целевой модели (программы) наставничества** – повышение эффективности системы образования Российской Федерации через:

* улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,
* подготовку выпускника к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности,
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории,
* создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров,
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Реализация целевой модели в конкретном образовательном учреждении производится **последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам**, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

* **Работа с внешней средой** – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.
* **Работа с внутренней средой** – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

**Цикл** наставничества в образовательных организациях непременно **включает семь этапов:**

**Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:**

* определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,
* информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,
* формирование команды организаторов и выбор куратора,
* определение необходимых для реализации программы ресурсов.

**Этап 2. Формирование базы наставляемых через:**

* материалы личных дел обучающихся,
* материалы, предоставленные классным руководителем,
* материалы, предоставленные школьным психологом,
* результаты опроса родителей,
* результаты проофориентационных тестов,
* результаты опросов и анкетирования школьников и студентов.

**Этап 3. Формирование базы наставляемых через:**

* базу **наставников-выпускников**, заинтересованных в поддержке своей alma mater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности,
* базу **наставников-сотрудников** региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников),
* базу **наставников-педагогов**, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

**Этап 4. Отбор и обучение наставников через:**

* подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,
* привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,
* проведение обучения наставников.

**Этап 5. Формирование наставнических пар/групп через:**

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

**Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп через:**

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

**Этап 7. Завершение наставничества через:**

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

Приложение 2

 к положению о наставничестве

Формы

наставничества в рамках 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

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. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент».

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 экологичных 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 акторы 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 и СПО. 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», «студент – студент» 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, к обсуждению которого мы еще вернемся в разделе, посвященному поиску и отбору наставников.

*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 получат 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 учащийся 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 программ*

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» («студент – студент») 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.

• В СПО: проектная деятельность, совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие в конкурсах.

• В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, проектное волонтерство.

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 молодого специалиста.

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 программ

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» («студент – студент») 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 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, СПО 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.

Форма наставничества «студент – ученик»

Предполагает взаимодействие учащихся общеобразовательного и профессионального учреждений, 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.

Актуальность

В период подросткового кризиса подростку необходим авторитетный взрослый, с которым будет возможно организовать общение с позиции «равный – равному», без явной субординации, но с доверием и уважением к опыту и достижениям.

 Подростку для успешного развития как цельной личности необходима переориентация общения с родителей на сверстников. Одновременно есть риск попасть в «плохую компанию», сужающую круг общения и дальнейшие жизненные перспективы. Успешные студенты следующей ступени образования смогут стать проводниками для подобной коммуникации, а качественный отбор, осуществляемый внутри программы, уже становится необходимым смысловым и поведенческим барьером.

 Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Цели и задачи

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

 Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемые результаты

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

Среди оцениваемых результатов

• повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

• количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов учащихся;

• снижение числа социально и профессионально дезориентированнных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

• увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

• увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

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

Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

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

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

Возможные варианты программ

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

 – взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

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

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

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

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 школьное сообщество.

 • В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

• В СПО: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, выездные мероприятия, совместное создание продукта.

• В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

Форма наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие учащегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации (по возможности – участника сообщества благодарных выпускников), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, 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.

Актуальность

Встречи со специалистами позволяют школьникам в процессе конкретной деятельности и/или встречи с устойчивыми в плане ценностей и карьеры людьми определить реальную степень интереса к определенному направлению будущей карьеры и деятельности, исследовать свой потенциал, разработать навыки коммуникации, планирования, субординации, после чего более осознанно приступить к выбору собственного образовательного профессионального маршрутов. Осознанность приведет к мотивированному выбору средств дополнительного образования, а также улучшению текущих образовательных результатов («я знаю, что мне нужно, и знаю, что для этого делать»).

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Среди оцениваемых результатов

• повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;

• численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;

• увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;

• численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);

• увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

• численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.

 Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

• социальные (отношения, поведения, коммуникации);

• когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);

• функциональные (прикладные, в т.ч. профессиональные навыки).

Портрет участников

Наставник

 Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, наличием свежего взгляда на бизнес- или производственные процессы, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями / премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Возможные варианты программ

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

 – взаимодействие «преобразователь – равнодушный», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;

 – взаимодействие «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

– взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Область применения в рамках образовательной программы

Базой для формирования метакомпетенций в системе взаимодействия, когда наставником становится опытный профессионал, становится ведущая форма организации учебного процесса – самостоятельная работа учеников. Она всегда носит динамический характер: ученик либо студент управляют большинством этапов своей деятельности, а оставшиеся курирует либо полностью контролирует наставник.

Всего выделяется пять уровней самостоятельной работы, каждый из которых наставляемый может пройти вместе с наставником:

1) дословное и преобразующее воспроизведение информации;

2) самостоятельная работа по демонстрируемому образцу (продукта / процесса / задачи);

3) реконструктивно-самостоятельные работы;

4) эвристические самостоятельные работы;

5) творческие или исследовательские самостоятельные работы.

Помимо самой самостоятельной работы необходимо провести подготовительно-аналитическую работу, результаты которой будут сведены в карту уровня подготовки, индивидуальных способностей к самообразованию и саморазвитию. Рекомендуется проведение на уровне школы исследования на основе программных, тематических, психологических и логических тестов.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, проведение совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и предпринимательское сообщества.

 • В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

• В СПО: проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

• В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

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

Предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам, с целью улучшения наставляемой организацией качества управления, необходимого для достижения качества образовательных результатов. Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы с образовательными организациями, имеющими низкие образовательные результаты обучающихся.

Цели и задачи

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

Среди основных задач деятельности наставника: помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала; повышение профессионального уровня в вопросах развития механизмов управления качеством образовательных результатов, повышение уровня профессиональных (управленческих) компетенций.

 Ожидаемые результаты

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

Среди оцениваемых результатов:

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

Портрет участников.

Наставник.

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

Наставляемый.

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

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

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы:

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ФИО наставляемого | Контактные данные для связи (данные представителя) | Год рождения наставляемого | Основной запрос наставляемого | Дата вхождения в программу | ФИО наставника | Форма наставничества | Место работы/учебы наставника | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации | Отметка о прохождении программы |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Приложение 3.**

**к положению о наставничестве**

ПРИМЕРНЫЕ ФОРМЫ ДОКУМЕНТОВ

1. Примерная форма базы наставляемых

2. Примерная форма базы наставников

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ФИО наставника | Контактные данные для связи | Место работы/учебы наставника | Основные компетенции наставника | Важные для программы достижения наставника | Интересы наставника | Желаемый возраст наставляемых | Ресурс времени на программу наставничества | Дата вхождения в программу | ФИО наставляемого (наставляемых) | Форма наставничества | Место работы/учебы наставляемого | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

3. Примерная форма дорожной карты внедрения целевой модели

наставничества в образовательной организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятие | Сроки | Ответственные |
| Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества |  |  |
| Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества |  |  |
| Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества |  |  |
| Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества |  |  |
| Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы |  |
| Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников |  |  |
| Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых |  |  |
| Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества |  |  |
| Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников |  |  |
| Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных |  |  |
| Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников |  |  |
| Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников |  |  |
| Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) |  |  |
| Поиск экспертов и материалов для проведение обучения наставников |  |  |
| Обучение наставников |  |  |
| Организация групповой встречи наставников и наставляемых |  |  |
| Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи |  |  |
| Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары |  |  |
| Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации |  |  |
| Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого |  |  |
| Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого |  |  |
| Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым |  |  |
| Регулярные встречи наставника и наставляемого |  |  |
| Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества |  |  |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого |  |  |
| Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых |  |  |
| Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества |  |  |
| Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций |  |  |
| Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников |  |  |
| Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества |  |  |
| Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников |  |  |
| Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы |  |  |
| Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров |  |  |
| Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых |  |  |