

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Якшурская средняя
общеобразовательная школа»



«Якшурьсь огъядышетсконъя
шорьёзо школа»
муниципал коньдэт
возиськись огъядышетонъя ужьюрт

427014, Удмуртская Республика, Завьяловский район, д. Якшур, ул. Юбилейная, д.16, тел. 8(34165)2-64-23, ИНН 1808700830,
yacshurgurt@mail.ru

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
Протокол № 2
от «01» 03 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 24/2
от «01» 03 2022 г.
Директор школы
М.Н. Красноперова

СОГЛАСОВАНО
Председателем профсоюзного комитета
Протокол № 1
от «01» 03 2022 г.
Маш Е.А. Ашпалатова



ПОЛОЖЕНИЕ

о школьной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Якшурская СОШ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Школьная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Якшурская СОШ» (далее – Целевая модель наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;
- Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике»;
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртские Республики»;

– Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

– Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8).

1.2. Целевая модель наставничества является обязательной для всех общеобразовательных организаций Удмуртской Республики, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее – образовательные организации).

1.3. Целью внедрения наставничества является раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, работающих в МБОУ «Якшурская СОШ».

1.4. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в образовательной организации;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.5. Структура Целевой модели наставничества:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «Якшурская СОШ»;
- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;
- формы наставничества в образовательной организации;
- механизм реализации Целевой модели наставничества;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.6. В Положении используются следующие понятия:

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.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Координатор (оператор) внедрения Целевой модели – специалист органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования Удмуртской Республики.

Методическое объединение/совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

1.7. Срок реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «Якшурская СОШ»: 2022–2024 гг.

II. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Процесс наставничества в образовательной организации МБОУ «Якшурская СОШ» регулируется следующими нормативными документами: приказом директора школы о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; дополнительным соглашением к трудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Приказ директора школы о внедрении Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации, включающий:

- основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации.

2.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.

2.4. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

2.5. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

2.6.1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации).

2.6.2. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества обучающихся в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации).

2.7. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

2.8. Рекомендуется заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями, с АОУ ДПО УР ИРО.

III. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательной организации коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

– награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.4. Для популяризации роли наставника и повышения его статуса предполагает его участие в ежегодно организуемых и проводимых мероприятиях АОУ ДПО ИРО: фестивалях, форумах, конференциях наставников, конкурсах профессионального мастерства и т.д.

3.5. Лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3.6. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

IV. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Целевая модель наставничества МБОУ «Якшурская СОШ» предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик – ученик»;
- 2) «учитель – учитель»;
- 3) «студент – ученик»;
- 4) «работодатель – ученик»;
- 5) «работодатель – студент».

4.2.1. *Форма наставничества «ученик – ученик»* предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

4.2.2. Форма наставничества «ученик – ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

4.2.3. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

4.2.4. Задачи реализации формы наставничества «ученик – ученик»:

- помощь в проявлении 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.

4.2.5. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик»:

«успевающий – неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);

«лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

«равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

4.2.6. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

– в общеобразовательной организации: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов;

– в профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства;

– в организациях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником.

4.3.1. *Форма наставничества «учитель – учитель»* предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

4.3.2. Цель: сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

4.3.3. Задачи реализации формы наставничества «учитель – учитель»:

– ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

– адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

– формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

– восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

4.3.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков);

«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» (психологическая и личностная поддержка педагога, который имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора);

«педагог-новатор – консервативный педагог» (педагог, склонный к нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями);

«опытный предметник – неопытный предметник» (опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету).

4.3.5. Формами и методами организации работы с педагогами могут быть беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях и др.

4.4.1. *Форма наставничества «студент – ученик»* предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

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

4.4.3. Задачи реализации формы «студент – ученик»:

- 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 устойчивых сообществ – студенческого и школьного.

4.4.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик»:

«успевающий – неуспевающий» (поддержка 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). Наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал).

4.4.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории);

- в организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

4.5.1. *Форма наставничества «работодатель – ученик»* предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

4.5.2. Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

4.5.3. Задачи внедрения формы наставничества «работодатель – ученик»:

- раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала;
- повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;

- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

- приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

4.5.4. Вариации ролевых моделей формы наставничества «работодатель – ученик»:

«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).

4.5.5. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной, проектной деятельности:

– в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки;

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

4.6.1. *Форма наставничества «работодатель – студент»* предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (работодатель) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

4.6.2. Цель реализации: получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

4.6.3. Задачи внедрения формы наставничества «работодатель – студент»:

- раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала;
 - повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
 - содействие в выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

4.6.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент»:

«активный профессионал – равнодушный потребитель» (мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории);

«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» (краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов 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 возможное последующее трудоустройство).

4.6.5. Область применения формы наставничества «работодатель – студент» в рамках образовательной программы:

– в образовательных организациях: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки;

– организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Целевая модель наставничества в образовательной организации реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

– администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;

– отбор наставников и наставляемых;

– подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);

– разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации Целевой модели наставничества (см. раздел II);

– оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о проведении производственной практики, стажировки;

– обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);

– выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.3. Проектировочный этап:

– работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);

– определение ресурсов наставляемого;

– анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;

– самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);

– самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);

– проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;

– конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);

– оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Реализационный этап:

– организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;

– сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

– оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);

– подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

5.6. Результативный этап:

– наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;

– наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

VI. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛЬЮ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ

6.1. Функции образовательной организации, осуществляющей внедрение Целевой модели наставничества:

– разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения Целевой модели;

– формирует и реализует программы наставничества;

– формирует кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

– назначает куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;

– создаёт методические объединения наставников;

– обеспечивает инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;

– осуществляет персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

– проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;

– обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

– содействует повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6.2. Методическое объединение (МО) /совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

6.3. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить Целевую модель наставничества из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

6.4. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контролирует ход реализации программ наставничества;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

VII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

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

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: 1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы

наставничества; 2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

7.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

7.6. РНЦ может организовывать промежуточный мониторинг внедрения или реализации Целевой модели наставничества по требованию.