

Таймырское муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Дудинская средняя школа №1»

Рассмотрено на заседании
педагогического совета
Протокол № 1
от « 15 » 04 2020г.



Утверждено
Директор ТМК ОУ «Дудинская средняя
школа №1»
М.В. Терникова
Протокол № 1 от « 15 » 04 2020г.

Положение
о наставничестве в ТМК ОУ «Дудинская средняя школа №1»
1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в образовательной организации (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Соглашением о взаимодействии министерства образования Красноярского края с органами местного самоуправления Красноярского края по реализации мероприятий региональных проектов Красноярского края «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего» на территории Таймырского Долгано-Ненецкого района Красноярского края от 20.12.2019 №14/58, Уставом образовательной организации и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в образовательной организации.

1.2. Целевая модель наставничества образовательной организации (далее - ОО), осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»

1.3. Настоящее Положение:

определяет цель и задачи наставничества в соответствии с региональной целевой моделью наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края (далее - Целевая модель);

устанавливает порядок организации наставнической деятельности в ОО;

определяет права и обязанности ее участников;

определяет требования, предъявляемые к наставникам;

устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;

определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ОО и его эффективности.

1.4. Участниками системы наставничества в ОО являются:

лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);

куратор наставнической деятельности в ОО;

руководитель ОО;

родители (законные представители) обучающихся;

выпускники ОО;

участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, представители образовательных организаций, сотрудники учреждений здравоохранения и социального развития, представители органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. Цель и задачи наставничества, функции образовательной организации в области внедрения целевой модели наставничества

2.1. Целью наставничества является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации всех обучающихся в возрасте от 10 лет системы общего, дополнительного и профессионального образования.

2.2. Задачами наставничества являются:

улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

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

обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

формирование открытого и инклюзивного сообщества внутри и вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в ОО осуществляется в целях достижения следующих результатов региональных проектов:

| Проект | Результат | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|------|------|------|------|------|
| Региональный проект «Современная школа» | Не менее 70% обучающихся общеобразовательной организации вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества к 2024 году | 10% | 20% | 35% | 50% | 70% |

| | | | | | | |
|---|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| Региональный проект «Успех каждого ребенка» | Не менее чем 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлечены в различные формы наставничества | 10% | 20% | 35% | 50% | 70% |
|---|--|-----|-----|-----|-----|-----|

Внедрение целевой модели наставничества в ОО предполагает осуществление следующих функций:

реализацию мероприятий плана реализации программы наставничества; ежегодную разработку, утверждение и реализация Программ наставничества;

назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в образовательной организации;

привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в образовательной организации, показателей эффективности наставнической деятельности в Управление образования;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

обеспечение формирования баз данных лучших практик наставнической деятельности в ОО.

3. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, программы наставничества образовательной организации и плана реализации программы наставничества.

3.2. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.3. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно - воспитательной работе.

3.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

3.4. Процесс реализации программы наставничества осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (проблеме) образовательной организации.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

реализуемые в образовательной организации формы наставничества («ученик - ученик»; «учитель - ученик», «студент-ученик», «работодатель – ученик» и др.) с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме

типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее - индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

3.5. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель образовательной организации, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в образовательной организации.

3.6. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций, личностных компетенций, профессиональных компетенций, улучшении результатов деятельности, повышении успеваемости.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

обучающиеся в возрасте от 10 до 17 (19) лет, изъявившие желание в назначении наставника;

обучающиеся, проявившие выдающиеся способности;

обучающиеся, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья;

обучающиеся, попавшие в трудную жизненную ситуацию;

обучающиеся, имеющие проблемы с поведением;

обучающиеся, не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

3.7. Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

3.8. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.9. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

3.10. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение - групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.11. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.12. Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

прекращение наставником трудовых отношений с образовательной организацией;

психологическая несовместимость наставника и наставляемого;

систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;

привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.13. Этапы наставнической деятельности в образовательной организации осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение и обучение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение наставничества.

3.14. На первом этапе необходимо создать условия для запуска наставничества в образовательной организации:

обеспечение нормативно-правового оформления наставнической программы;

информирование потенциальных участников наставнической деятельности (коллектива и обучающихся ОО);

формирование команды и выбор куратора, отвечающих за реализацию программы в ОО;

определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;

создание дорожной карты реализации программы наставничества, определение необходимых ресурсов (внутренних и внешних).

3.15. На втором этапе необходимо:

проинформировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;

организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители,...), в том числе сбор запросов наставляемых к программе, проводится уточняющий анализ потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в образовательной организации, которые еще не давали такого согласия,

согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

3.16. На третьем этапе проводится

информирование коллектива, обучающихся и их родителей о запуске программы;

организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников.

3.17. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников, проводится обучение наставников.

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников.

В первом случае составляется проект приказа образовательной организации с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования.

Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, совета образовательной организации, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя образовательной организации.

3.18. В рамках пятого этапа происходит:
 разработка инструментов;
 формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов;

обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим группу/пару, продолжение поиска наставника.

По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя образовательной организации утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

3.19. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества:

выбор формата взаимодействия для каждой пары/группы;

анализ сильных и слабых сторон участников для постановки целей и задач на конкретные периоды времени;

предоставление наставникам методических рекомендаций/материалы по взаимодействию с наставляемыми (при необходимости);

организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы, мониторинга влияния программы на показатели наставляемых;

разработка системы поощрений наставников.

3.20. Седьмой этап включает в себя:

сбор обратной связи от наставников, наставляемых; проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы, мониторинга влияния программы на наставляемых;

реализация системы поощрения наставников;

организация праздничного события для предоставления результатов наставничества, чествование лучших наставников и популяризация лучших кейсов;

формирование долгосрочной базы наставников.

3.21. Реализация Целевой модели наставничества осуществляется использованием электронной платформы «Наставник», которая включает базу данных наставляемых, наставников, лучших практик и программ наставничества

4. Права и обязанности куратора

4.1. Функции куратора в образовательной организации могут выполняться заместителем директора по учебно-воспитательной работе, школьным психологом, педагогом-организатором, иным сотрудником организации.

4.2. На куратора возлагаются следующие обязанности:

формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

разработка проекта ежегодной Программы наставничества ОО;

обеспечение запуска программы наставничества;

формирование базы наставляемых и оформление запросов на программы наставничества (обучающихся, классных руководителей, школьного психолога, родителей и иных заинтересованных лиц);

подбор и отбор наставников для реализации программы наставничества;

организация обучения наставников;

формирование наставнических пар, организация работы наставнических пар;

организация обратной связи и финальное мероприятие программы;

определение формата поощрения и критерии отбора лучших наставников, организация информационного сопровождения программы;

формирование итогового аналитического отчета о реализации наставнической программы.

4.3. Куратор имеет право:

запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);

вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;

инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;

принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;

на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

5. Наставничество обучающихся в общеобразовательной организации

5.1. Внедрение Целевой модели наставничества может повлиять на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;

отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;

отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

кризис идентификации, инфантильность, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

конфликтность, агрессивное поведение, буллинг, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;

падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные, в том числе адаптация детей – мигрантов;

психоэмоциональные затруднения, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению обучающихся с особыми возможностями здоровья (ОВЗ);

непринятие школьным коллективом обучающегося с ОВЗ, отсутствие позитивного опыта общения со сверстниками.

5.2. Участники наставничества.

Наставляемый - обучающийся общеобразовательной организации в возрасте 10-17(19) лет.

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, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

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

Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

Наставник осуществляет следующие действия:

наблюдает 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 (помогает в определении промежуточных целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение ситуации, повлекшей запрос на программу; проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником-обучающимся);

оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставник-обучающийся - школьник 6-11 класса, 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 наставнической программы, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

5.3. Возможные виды программ наставничества и формы их реализации.

В ходе реализации программ наставничества с обучающимися возможны следующие формы взаимодействия:

«Студент-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной организации и учреждения 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. Студент-наставник может являться благодарным выпускником или иметь опыт участия в наставнической программе школы.

«Работодатель-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации, 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.

«Ученик-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

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

Возможное содержание (виды деятельности) программ наставничества по форме взаимодействия «Ученик-ученик»:

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

разработка и реализация социальных проектов для различных категорий благополучателей;

организация профессиональных проб и профориентационной деятельности;

организация ролевых игр/ситуаций («Наставник-обучающийся–Наставляемый»);

организация совместного решения кейса («Наставник-обучающийся–наставляемый»);

организация совместного выполнения поручения («Наставник-обучающийся–Наставляемый»).

5.4. 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;

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.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

6.1. Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие

происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1) качество реализации программы наставничества;
2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

6.3. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в ОО направлена на:

изучение (оценку) качества реализованных в ОО Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT- анализа (Приложение 8);

выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ОО требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 9);

6.4. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 июня и 30 декабря ежегодно) (Приложение 10).

6.5. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО (Приложение 11).

6.6. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в ОО на сайте ОО (указать адрес страницы/раздела о наставничестве) размещается и своевременно обновляется следующая информация:

реестр наставников;
портфолио наставников;
перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ОО;
анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

7. Мотивация участников наставнической деятельности

7.1. Участники системы наставничества в ОО, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОО к следующим видам поощрений:

публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ОО в социальных сетях;

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

7.2. Руководство ОО также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ОО через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

7.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ОО.

7.4. Руководство ОО вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Приложение 1

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ОО являются:

наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);

авторитетность в среде коллег и обучающихся;

высокий уровень развития ключевых компетенций:

способность развивать других,

способность выстраивать отношения с окружающими,

ответственность,

нацеленность на результат,

умение мотивировать и вдохновлять других,

способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице:

| Форма наставничества | Критерии* |
|------------------------|---|
| УЧЕНИК -- УЧЕНИК | <p>активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты,</p> <p>- победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований,</p> <p>- лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность),</p> <p>возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.</p> |

* Критерии выделены в соответствие с требованиями, предусмотренными Методическими рекомендациями по внедрению 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

Приложение 5
Форма заявления кандидата в наставники

Директору
«Наименование
ОО»

(полные ф.и.о. и
должность кандидата
в наставники)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества в ТМКОУ _____ на 202_ -202_ учебный год.

Мои контакты: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на _____ листах
2. согласие родителей (законных представителей) (для наставников-обучающихся)
3. на _____ л.
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве в ТМКОУ « _____ » ознакомлен(а).

Дата написания заявления

« _____ » _____ 20__ г. _____

Подпись

Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

« _____ » _____ 20__ г. _____

Подпись

Расшифровка подписи

Приложение 6

Формат портфолио наставника и куратора
(для педагогов, представителей работодателей)

| | |
|------|--|
| Фото | <p>Фамилия, Имя, Отчество</p> <p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение)</p> |
|------|--|

| | |
|--|--|
| | преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.) |
| Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания) | |
| Должность в настоящее время: | |
| Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы | |
| Опыт работы наставником: ... лет | |

Профессиональные достижения Автор методических разработок (указать);
Победитель Конкурса ... (название, номинация, год)

Профразвитие по профилю наставнической деятельности

Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.

- эксперт конкурса ... г.;
- член рабочей группы по разработке ... г.;
- член комиссии по ... г.;
- член жюри республиканского конкурса ... г.;
- российский эксперт международного проекта ... г.;

Наиболее значимые публикации

Наиболее значимые грамоты и благодарности

- Благодарность Агентства ... за (. г.);
- Почетная Грамота ... за внедрение (. г.);
- Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (. г.);

Приложение 7

Формат портфолио наставника
(для обучающихся)

| | |
|--------------------------------------|---|
| Фото | Фамилия, Имя, Отчество |
| | Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта, ...) |
| Место учебы | указать образовательную организацию, курс/класс |
| Мои достижения в учебе | Например: - отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам; победитель/лауреат республиканского |
| Мои достижения в спорте | Например: - имею первый юношеский разряд по шахматам; чемпион Республики Коми по . в . году; |
| Мои достижения в общественной | Например: |

| | |
|--|--|
| работе | - лидер общественной организации учащихся «...»; активный участник «Юнармии» с 2018 г. (что сделано); |
| Наиболее значимые грамоты и благодарности | Например, - Благодарность СОШ №. «За успехи в учебе» (2018, 2019 гг.); |

Приложение 8
 SWOT-анализ Программ наставничества*
 Формы наставничества «ученик - ученик»

| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
|-------------------|--|--|
| Внутренние | <p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); - У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; - Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; - Повысилась успеваемость наставляемых (значения) - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарботанные связи с партнерами-ОО в сетевом сотрудничестве; - Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого/школьного совета, волонтерских объединений в ОО; <p>Наставники-студенты (%) отметили</p> | <p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); - Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; - Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; - Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми; |

| | | |
|----------------|--|---|
| | полезность совместной работы с наставляемыми-учениками; | Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками; |
| Внешние | <p>Возможности¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Республики Коми; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - Активное внедрение в РФ и Республике Коми проектного управления; <p>Республика и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в рамках Программы наставничества;</p> | <p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся (учеников школ/студентов ПОО); - Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Республике Коми и в МО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Миграционный отток трудоспособного населения из РК/МО; - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; - Вовлечение обучающихся вне ОО в антисоциальные структуры и организации; <p>Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОО;</p> |

*Далее в таблицах приведены примеры формулировок, из которых куратор может выбрать подходящие

¹ Это шансы, которые уже существуют за пределами ОО, и которые может использовать как сама ОО (при желании), так и ее конкуренты (другие ОО) для своего будущего развития

Приложение 9
Анкета куратора

| 1.1 Количественный анализ результатов программы наставничества | | | | | |
|---|---|--------------------------------------|--|------------------------|---|
| № | Изучаемый параметр* | Показатель | | Разница (z = x - y) | Значение в процентах (z * 100) |
| | | до реализации программы (x) | после реализаци и прог- раммы (y) | | |
| 1 | Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции | | | | |
| 2 | Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов | | | | |
| 3 | Число подростков, состоящих на учете в органах системы профилактики | | | | |
| 4 | Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ОО, класса/группы | | | | |
| 5 | Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик) | | | | |
| 6 | Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников | | | | |
| 7 | Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления | | | | |
| 8 | Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера | | | | |
| 9 | Процент обучающихся, прошедших | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | профессиональные и компетентностью тесты | | | | |
| 10 | Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах/на старших курсах (совместно с представителем предприятия-работодателя) | | | | |
| 11 | Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях | | | | |

*Выбираются те изучаемые параметры, которые подходят для ОО

| 1.2. Оценка Программы наставничества | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| № | Показатели | Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный | | | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | Актуальность Программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | Понятность алгоритма отбора/ выдвижения наставников, наставляемых и кураторов | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Приложение 10

Показатели эффективности внедрения

Программ наставничества в образовательной организации

1. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации)

(Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Численность обучающихся общеобразовательных организаций, охваченных программами менторства и наставничества»).

2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, 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, обучающихся в образовательной организации).

3. Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, 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, работающих в образовательной организации).

4. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, 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 муниципальном образовании)

Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Количество региональных предприятий и организаций, принимающих участие в реализации программ менторства и наставничества».

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 образовательной организации).

6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

Приложение 11

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

| | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1.1. | Насколько комфортно было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.2. | Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.3. | Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.4. | Ощущали ли Вы поддержку наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.5. | Насколько полезна была помощь наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.6. | Насколько был понятен план работы с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.7. | Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.8. | Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.9. | Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.10. | Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? (да/нет)

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

| | | | | | | | | | | | |
|------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1.1 | Насколько было комфортно общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.2 | Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.3 | Насколько полезными/ интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.4 | Насколько полезными/ интересными были личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.5 | Насколько удалось спланировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.6 | Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.7 | Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.8 | Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.9 | Насколько понравилась работа наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.10 | Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | | | | | | | | | | |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?-

2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

3. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? (да/нет)

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?(да/нет)

6. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) (да/нет)

Благодарим вас за участие в опросе!