

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА в МБОУ «Федоровская СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов»

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ «Федоровская СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Программа позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение и тд.). В программе подробно раскрываются методологические и технологические характеристики, даются рекомендации по подбору участников, организации процесса обучения наставников, проведения мониторинга и оценки деятельности наставников (разработанные совместно с педагогами – психологами). Также, в программе отражены ожидаемые результаты внедрения и структура управления реализацией целевой модели наставничества, используются как широко употребляемые, так и узкоспециальные термины и понятия.

Уникальность целевой модели наставничества заключается в том, что благодаря грамотно выстроенной модели наставничества ее участники имеют положительный результат работы – участие в мероприятиях различного уровня с присвоением призовых и победных мест. В перспективе работы рассматривается вопрос о реализации стажировочной площадки проекта «Большая перемена».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Федоровская СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов».

Создание целевой модели наставничества МБОУ «Федоровская СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

наставничества.

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

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты международного уровня.

1. Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
2. Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
3. Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010г.).
4. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403- р.
5. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
6. Гражданский кодекс Российской Федерации.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации.
8. Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

Нормативные правовые акты МБОУ «Федоровская СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов»

1. Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Федоровская СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов».
2. Программа развития МБОУ «Федоровская СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов».
3. Отчет о результатах самообследования деятельности МБОУ «Федоровская СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов».

3. Задачи целевой модели наставничества МБОУ «Федоровская СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов»

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Принципы внедрения целевой модели наставничества

При реализации и внедрении целевой модели наставничества необходимо учитывать следующие принципы:

1. Принцип научности, предполагающий применение научно обоснованных и проверенных технологий.
2. Принцип системности, предполагающий разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.
3. Принцип стратегической целостности, определяющий необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества.
4. Принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права.
5. Принцип обеспечения суверенных прав личности, предполагающий честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем
6. Принцип аксиологичности, подразумевающий формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей.
7. Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди»), предполагающий реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого).
8. Принцип личной ответственности, предполагающий ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.
9. Принцип равенства, признающий, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

5. Процедура отбора наставников, организация процесса наставничества

Организация наставничества – это одна из важных составляющих целевой модели наставничества. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Наставничество предполагает неформальный подход: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формирование общественной активности участников, обучение объективному

анализу и самоанализу. Используются такие форм работы с участниками, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на мероприятиях, посещают занятия своих коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями.

Необходимое условие отбора наставников - организация анкетирования участников. Педагоги – психологи используют ряд анкет, применяемых в зависимости от цели.

Ориентировочные цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
- проследить достижения педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы и тд.

Ориентировочно педагогам-наставникам необходимо:

- работать над выбранной темой;
- ознакомить участников с новыми педагогическими технологиями;
- использовать как оптимальную форму методической работы методические недели;
- включить в план работы информирование участников о новых и параллельных программах и материалах.

Большую эффективность, по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков), имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого - педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и обучающимися, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как наставника, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями «мастерами». Именно они ускоряют процесс вхождения участников в процесс наставничества.

Положительно себя зарекомендовала нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения участники отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и обучающихся, возможно объединение опытных учителей наставников и молодых педагогов, обучающихся, которые помогут друг другу.

Для большей эффективности работа с участниками целевой модели наставничества разрабатываются «памятки»:

- обязанности классного руководителя;
- права и обязанности наставника;
- организация работы с неуспевающими обучающимися;
- организация работы с одаренными обучающимися;
- анализ и самоанализ мероприятий;
- как правильно организовать работу с участниками целевой модели наставничества и тд.

Важным моментом является создание портфолио участников, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении наставника в процессе наставнической деятельности. Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Созданием портфолио занимаются и обучающиеся, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности участников (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я – концепции». Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

- 1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недочеты в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- 2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

- 3й этап – контрольнооценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

6. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, интеллектуальной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

**7. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ
«Федоровская СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов».**

Уровни структуры	Направления деятельности.
Департамент образования и молодежной политики ХМАО - Югры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществление государственного управление в сфере образования. 2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества; 3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского Автономного Округа – Югры «Институт развития образования»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. 2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. 3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов ХМАО - Югры. 4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций ХМАО - Югры; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.
Департамент образования и молодежной политики администрации Сургутского района	<ol style="list-style-type: none"> 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ «Федоровская СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов», осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам.
Директор МБОУ «Федоровская СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. 2. Разработка Целевой модели наставничества 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг эффективности целевой модели

	наставничества.
Наставники	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых. 2. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик». 3. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель». 4. Реализация формы наставничества «Учитель – ученик».
Педагоги-психологи	1. Проведение диагностики на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи. 2. Психологическое сопровождение.
Наставляемые	1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником. 2. Реализация планов индивидуального развития.

8. Внутренний и внешний контур целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества предусмотрена последовательность и связанность компонентов программы, а также учитываются взаимосвязи внутренней и внешней среды.

Внутренний контур

Издание локальных актов о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принятие Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Федоровская СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов», дорожной карты по её реализации и другие документы.

Организация контактов с различными структурами по вопросам наставничества, заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества.

Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение целевой модели наставничества.

Создание условий по координации и мониторингу реализации целевой модели наставничества.

Общее руководство и контроль за организацией и реализацией целевой модели наставничества осуществляет директор МБОУ «Федоровская СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов». Приказом директора назначается куратор реализации программы наставничества, который:

- 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 системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает участие в наполнении странички «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Внешний контур

Внешний контур представлен в виде реализации целевой модели наставничества на нескольких уровнях.

Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» оказывает содействие при внедрении целевой модели наставничества на региональном уровне по вопросам:

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;
- проведения курсов повышения квалификации для специалистов вовлеченных в

реализацию системы наставничества;

- организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников на региональном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий.

ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации».

Цель деятельности: разработка и сопровождение применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи деятельности:

- осуществлять информационно-методическую поддержку реализации системы (целевой модели), включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;
- проводить апробацию и осуществлять сопровождение школ, реализующих систему (целевую модель) наставничества на всех этапах внедрения;
- выполнять функции федерального оператора реализации системы (целевой модели) наставничества при ее внедрении во всех субъектах Российской Федерации;
- вести федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ФРОП ДПО), в том числе по наставничеству;
- проводить различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом.

Благодаря последовательности и связности данных контуров целевой модели наставничества, возможно получение высоких результатов работы по реализации целевой модели наставничества.

9. Кадровые условия и ресурсы целевой модели наставничества

Целевая модель наставничества предусматривает и учитывает необходимые кадровые условия и ресурсы:

руководитель, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратор реализации персонализированных программ наставничества;

педагоги-наставники, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- демонстрируют образцы лучших практик преподавания профессионального взаимодействия с коллегами;

педагоги-психологи, которые обеспечивают психологическое сопровождение и взаимодействие наставников и наставляемых.

10. Организационно-педагогические, организационно-методические условия и ресурсы целевой модели наставничества

Внедрение и реализация целевой модели наставничества предполагает учет организационно-педагогических и организационно-методических условий, которые включают:

- подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработка персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровая информационно-коммуникационная среда наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческая, учебно-методическая, научно-методическая, информационно-аналитическая деятельность стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленных на поддержку наставничества педагогических работников в МБОУ «Федоровской СОШ№2 с углублённым изучением отдельных предметов»;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

11. Материально-технические и финансово-экономические условия и ресурсы целевой модели наставничества

При внедрении и реализации целевой модели наставничества были созданы необходимые материально-технические условия и ресурсы:

- оснащение рекреационной зоны для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых (ученические столы, шкафы и т.д.);
- доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников, электронные ресурсы, социальные мессенджеры, чаты/группы наставников-наставляемых;
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- компьютерные и информационно-коммуникативные средства.

Финансово-экономические условия и ресурсы целевой модели наставничества составляют:

- *материальные способы* - возможность МБОУ «Федоровской СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов» 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, закупка необходимых материалов, оборудования (по мере надобности);
- *нематериальные способы* - 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.

12. Психолого-педагогических условия целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества реализуются следующие психолого-педагогические условия:

- обеспечение преемственности содержания и форм организации целевой модели наставничества;
- обеспечение вариативности направлений и форм, а также диверсификации уровней психолого-педагогического сопровождения участников целевой модели наставничества;
- формирование и развитие психолого-педагогической компетентности участников целевой модели наставничества;
- использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества;
- психологическая поддержка формируемым парам/группам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; участие психолога в определении совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

Основными формами психолого-педагогических условий являются:

- групповая диагностика;
- углублённая индивидуальная диагностика;
- консультирование участников модели наставничества;
- профилактика, экспертиза, развивающая работа, просвещение, коррекционная работа, осуществляемая в течение всей реализации модели наставничества.

13. Уровень результативности реализации целевой модели наставничества

При реализации целевой модели наставничества встает острая необходимость качественной и количественной оценки процессов и функций наставничества, связанных с планированием и

отслеживанием достижения целей, а также эффективностью и результативностью деятельности в процессе их достижения. Получить достоверную информацию по этим процессам можно лишь при условии использования эффективного инструментария оценки, что требует разработки и внедрения оценочных методов и процедур, позволяющих наиболее адекватно измерить результаты в ходе реализации модели наставничества.

Для оценки эффективности наставнической деятельности необходимо проводить мониторинг, состоящий из двух этапов.

1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который 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.

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

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

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

14. Уровень прогнозирования возможных рисков в ходе реализации и управления целевой модели наставничества

При внедрении и разработки целевой модели наставничества (совместно с педагогами-психологами) были спрогнозированы возможные риски в ходе реализации, а также пути их предотвращения.

1. Отсутствие у некоторых участников наставничества восприятия наставничества как механизма профессионального роста.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- создание в МБОУ «Федоровской СОШ №2 с углублённым изучением отдельных предметов» среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;
- расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок;
- участие в муниципальных, региональных, всероссийских программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах, конференциях и тд.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников;
- рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;
- соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности;
- вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества,

основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками по профессиональным затруднениям наставляемого).

3. *Низкая мотивация* наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников;
- разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику;
- планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников;
- использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных;
- психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;
- выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.

4. *Низкая мотивация наставляемых.*

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- развитие реверсивных форм наставничества;
- вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы;
- привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;
- привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

15. Аналитико-диагностический уровень целевой модели наставничества

Критериями эффективности являются:

- организационные характеристики: выполнение условий организации наставнической деятельности (наличие концепции, программы, документов), развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами;
- психолого-педагогические характеристики: мотивированность наставников и наставляемых, их включенность в двусторонний процесс наставнических отношений, умение поддерживать отношения «наставник – наставляемый» до их логического завершения и др.

В рамках мониторинга проводится общая оценка целевой модели наставничества: верно ли она реализуется и достигает ли поставленных целей для участников и общества. План оценки программы описывает все виды деятельности, роль персонала. Также, собираются отзывы о качестве и удовлетворенности программой у всех субъектов, разработана специальная система мониторинга.