

г. Ковров

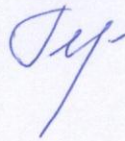
«07» февраля 2022 г.

П Р И К А З № 05/1-ОД

В соответствии с приказом управления образования № 67 от 31.01.2022 г. «Об организации внедрения целевой модели наставничества на территории города Коврова», в целях организации внедрения целевой модели наставничества в МБОУ ДО «ЦДОД «Родничок» приказываю:

1. Организовать работу по внедрению целевой модели наставничества на уровне МБОУ ДО «ЦДОД «Родничок».
2. Утвердить Положение о целевой модели наставничества в МБОУ ДО «ЦДОД «Родничок».
3. Назначить куратором по внедрению целевой модели наставничества на уровне МБОУ ДО «ЦДОД «Родничок» Родионову Ю.Ю., заместителя директора по УВР.
4. Заместителю директора по УВР Родионовой Ю.Ю.:
 - 4.1. организовать работу по мониторингу показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества на уровне МБОУ ДО «ЦДОД «Родничок»;
 - 4.2. предоставлять муниципальному куратору результаты мониторинга с периодичностью 1 раз в полугодие ежегодно (не позднее 01 декабря и 01 июня).

Директор



В.Д. Герасимова

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МБОУ ДО «ЦДОД «РОДНИЧОК»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей «Родничок»» (далее – МБОУ «ЦДОД «Родничок»») разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "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"), Распоряжением Департамента образования Владимирской области от 07.12.2021 № 1265 «Об организации внедрения целевой модели наставничества на территории Владимирской области», Приказом Управления образования администрации города Коврова № 67 от 31.01.2022 года «Об организации внедрения целевой модели наставничества на территории города Коврова», Уставом МБОУ «ЦДОД «Родничок» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в МБОУ «ЦДОД «Родничок».

1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- 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 МБОУ «ЦДОД «Родничок» и его эффективности.

1.4. Участниками системы наставничества в МБОУ «ЦДОД «Родничок» являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее -наставляемый);
- руководитель МБОУ «ЦДОД «Родничок»;
- куратор наставнической деятельности в МБОУ «ЦДОД «Родничок»;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники МБОУ «ЦДОД «Родничок»;
- участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, представители

образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. Цель и задачи наставничества. Функции МБОУ «ЦДОД «Родничок» в области внедрения целевой модели наставничества

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам разных уровней образования и молодых специалистов в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- улучшение показателей деятельности МБОУ «ЦДОД «Родничок» в образовательной, социокультурной, спортивной и других направлениях;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие становлению его профессиональных ориентиров;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБОУ «ЦДОД «Родничок» и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ «ЦДОД «Родничок», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ «ЦДОД «Родничок» предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в МБОУ «ЦДОД «Родничок»;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности МБОУ «ЦДОД «Родничок»;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в МБОУ «ЦДОД «Родничок»;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Понятийный аппарат.

«Горизонтальное обучение» педагогических работников – система Р2Р, обучение внутри профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций.

Корпоративное обучение – процесс непрерывного системного обучения, направленный на совершенствование профессиональных компетенций, личностных и деловых качеств работников; организованный в соответствии с целями и стратегиями развития организации; учитывающий потребности работников и работодателей в наращивании профессионализма; способный гибко и оперативно реагировать на требования в отношении профессиональных компетенций специалистов.

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.

Формальное (официальное) наставничество – форма наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты и все это подкрепляется соответствующими приказами.

Неформальное наставничество – особая система взаимоотношений, которые складываются между членами коллектива, исходя из общих командных целей, ценности взаимной поддержки и взаимовыручки.

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.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного 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, 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.

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, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

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.

4. Нормативно-правовая база внедрения целевой модели наставничества.

- Национальный проект «Образование» (федеральные проекты «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка»);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 25.05.2017 № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Р;
- Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года»;
- Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования";
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополни- тельным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденная Распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145;
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01.02.2021 № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 года № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

5. Порядок организации наставнической деятельности

5.1. Наставническая деятельность в образовательной организации осуществляется на основании приказа МБОУ «ЦДОД «Родничок» «Об организации внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «ЦДОД «Родничок»», «Дорожной карты».

5.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

5.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в МБОУ «ЦДОД «Родничок».

5.4. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

– обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника (проявившие выдающиеся способности; демонстрирующие неудовлетворительные результаты;

обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья или попавшие в трудную жизненную ситуацию);

- молодые специалисты;
- педагогические работники, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в МБОУ «ЦДОД «Родничок»;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

5.5 Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных.

Творческих и адаптационных вопросах;

- выпускники, заинтересованные в поддержке деятельности МБОУ «ЦДОД «Родничок»;
- родители (законные представители) обучающихся
- педагоги и иные должностные лица МБОУ «ЦДОД «Родничок»;
- ветераны педагогического труда;
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.

5.6. Участие наставников и наставляемых, а также формирование наставнических групп в процессе реализации целевой модели наставничества происходит на добровольной основе.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. 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.

5.10. Замена наставника производится приказом руководителя МБОУ «ЦДОД «Родничок», основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с МБОУ «ЦДОД «Родничок»;
- 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.

5.11. При замене наставника период наставничества не меняется.

6. Права и обязанности куратора

6.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества МБОУ «ЦДОД «Родничок»;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю МБОУ «ЦДОД «Родничок»;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели

по запросам Управления образования;

- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МБОУ «ЦДОД «Родничок» и участие в его распространении.

6.2 Куратор имеет право:

- запрашивать документы (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 МБОУ «ЦДОД «Родничок», сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МБОУ «ЦДОД «Родничок»;

- 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.

7. Права и обязанности наставника.

7.1. Наставник обязан:

- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости);

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого;

- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;

- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МБОУ «ЦДОД «Родничок»;

- в случае, если он не является сотрудником МБОУ «ЦДОД «Родничок», предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

7.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МБОУ «ЦДОД «Родничок», в том числе - с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

– обращаться к руководителю МБОУ «ЦДОД «Родничок» с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

8. Права и обязанности наставляемого.

8.1. Наставляемый обязан:

– Знать требования законодательства в сфере образования, Устава МБОУ «ЦДОД «Родничок», определяющих права и обязанности;

– периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Программы;

– совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

– выполнять указания и рекомендации наставника, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

– сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

– проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

– принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества МБОУ «ЦДОД «Родничок».

8.2. Наставляемый имеет право:

– пользоваться имеющейся в МБОУ «ЦДОД «Родничок» нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

– принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

– принимать участие в городских, региональных и Всероссийских конкурсах в сфере наставничества;

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в МБОУ «ЦДОД «Родничок».

9. Реализация целевой модели наставничества.

9.1. Для внедрения Целевой модели наставничества в деятельность МБОУ «ЦДОД «Родничок» необходимо наличие следующих документов:

- настоящее Положение;

- локальный акт о назначении ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в МБОУ «ЦДОД «Родничок»;

- локальный акт о назначении ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в МБОУ «ЦДОД «Родничок»;

- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества;

- протокол заседаний педагогического, методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества.

9.2 В МБОУ «ЦДОД «Родничок» могут реализоваться следующие формы наставничества:

- «ученик – ученик»;

- «педагог – педагог»;

- педагог-ученик;

- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик».

9.3 Реализация наставнической деятельности в МБОУ «ЦДОД «Родничок» осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели.

На данном этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в МБОУ «ЦДОД «Родничок», включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей МБОУ «ЦДОД «Родничок», заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества МБОУ «ЦДОД «Родничок». Результатом этапа является разработка Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2. Формирование базы наставляемых

На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед. Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе (Приложение № 2).

Этап 3. Формирование базы наставников

На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников. Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать в реализации программы наставничества (Приложение № 3).

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников

Отбор осуществляется в соответствии с критериями (Приложение № 1), а также в процессе анкетирования и собеседования.

По итогам четвертого этапа формируется и утверждается база готовых к работе наставников.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.

В рамках данного этапа проводится встреча наставников и наставляемых с использованием анкетирования и последующий анализ на предмет максимальных совпадений. В дальнейшем куратор сообщает результаты встречи и фиксирует сложившиеся пары или группы.

Результатом станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп

На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества: встреча-знакомство, пробная рабочая встреча, встреча-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговая встреча. Результатом этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической группы.

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности. Результат этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности МБОУ «ЦДОД «Родничок», запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

10. Мотивация участников наставнической деятельности.

10.1 Участники системы наставничества в МБОУ «ЦДОД «Родничок», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя МБОУ «ЦДОД «Родничок» 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 МБОУ «ЦДОД «Родничок» в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- выдвижение кандидатуры наставника в конкурсе на лучшего наставника города

10.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МБОУ «ЦДОД «Родничок».

10.3. Руководство МБОУ «ЦДОД «Родничок» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

11. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.

Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной, творческой и других сферах;
- улучшение психологического климата в МБОУ «ЦДОД «Родничок» среди обучающихся и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- повышение показателей эффективности педагогов, сотрудников предприятий и организаций;
- повышение мотивации обучающихся к учебе и саморазвитию, успеваемости, улучшение дисциплины;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- создание условий для формирования активной гражданской позиции, метапредметных навыков и компетенций;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров, информированности о карьерных возможностях;
- снижение и/или устранение проблем адаптации в коллективе: психологические, организационные, социальные;
- создание условий для реализации профессионального потенциала (приобретение опыта, ресурсов).

12. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

12.1 В рамках мониторинга предусмотрен сбор, обработка, хранение и использование информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах;

12.2. Мониторинг степени результативности реализуемых программ осуществляется по двум этапам:

1 этап - оценка качества процесса реализации Программ наставничества в МБОУ «ЦДОД «Родничок» направлена на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник - наставляемый». Мониторинг позволяет выявить соответствие условий организации Программы наставничества в МБОУ «ЦДОД «Родничок» требованиям и принципам Целевой модели, а также отследить важные показатели качественного изменения МБОУ «ЦДОД «Родничок», динамику показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

2 этап – оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Данный этап позволяет установить, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

12.3. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется куратором с периодичностью два раза за период наставничества (промежуточный, не позднее 20 декабря; итоговый, не позднее 20 июня);

Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МБОУ «ЦДОД «Родничок» (Приложение № 4).

13. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «ЦДОД «Родничок»

№	Наименование показателя	Единица измерения	Значение показателя		
			2022	2023	2024
1	Доля детей и подростков в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в городе Коврове, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	Проценты	0,2	1	2
2	Доля детей и подростков от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в городе Коврове, вошедших в программу наставничества в роли наставника	Проценты	0,2	1	2
3	Доля учителей – молодых специалистов, проживающих в Коврове (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	Проценты	30	50	70
4	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Коврове, вошедших в программу наставничества, предоставив своих наставников	Проценты	0	0,5	1
5	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (отношение количества наставляемых к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе наставничества)	Проценты	50	60	70
6	Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (отношение количества наставников к общему количеству наставников, принявших участие в программе наставничества)	Проценты	50	60	70

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

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора МБОУ «ЦДОД «Родничок» являются:

1. наличие личного желания стать наставником, куратором;
2. авторитетность в среде коллег и обучающихся;
3. 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 соответствии с формой наставничества:

«Ученик-ученик»

- активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты,
 - победитель соревнований и конкурсов городского, регионального и Всероссийского уровней,
 - лидер учебной группы или объединения, принимающий активное участие в жизни МБОУ «ЦДОД «Родничок» (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность).

«Педагог-педагог»

- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров),
 - педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества ОО;
 - обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

«Студент-ученик»

- ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды,
 - участник образовательных, спортивных, творческих проектов,
 - увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим,
 - образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

«Работодатель - ученик»

- неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности,
 - обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге

Для отбора/выдвижения куратора: куратор должен соответствовать критериям по форме наставничества «Учитель-учитель» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами МБОУ «ЦДОД «Родничок».

Приложение 4.

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 приобщения 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 наставника)

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	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

7. 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!