

Министерство образования и науки Челябинской области
Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом учащейся молодежи «Магнит»

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом
ГБУДО ДУМ «Магнит»
Протокол № 2 от 28.01.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУДО ДУМ «Магнит»

/ Л.А. Летучева /

М.П.

«28» января 2021 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
«Дом учащейся молодежи «Магнит»
на 2021-2024 годы
«Внедрение региональной целевой модели наставничества»

Авторы-составители:
Летучева Л.А., директор,
Черных О.П., заместитель
директора по научно-
методической работе

Магнитогорск
2021

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 019FEF6A0016AF31BA48E6A8FC913C8A6D
Владелец: ЛЕТУЧЕВА ЛЮДМИЛА АЛЕКСАНДРОВНА
Действителен: с 20.09.2022 до 20.12.2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. КОМПЛЕКС ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРОГРАММЫ	3
1.1. Пояснительная записка	3
1.2. Актуальность разработки программы наставничества	6
1.3. Срок реализации программы наставничества	7
1.4. Цель и задачи программы наставничества	8
1.4.1. Дерево целей программы наставничества ГБУДО ДУМ «Магнит»	10
1.5. Принципы программы наставничества.....	11
1.6. Основные понятия программы наставничества	12
2. КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.	14
2.1. Структура управления и участники программы наставничества	14
2.1.1. Механизм отбора участников программы	15
2.2. Виды наставничества	16
2.3. Формы наставничества.....	18
2.4. Ролевые модели (осуществляемые как микро-проекты) в рамках форм наставничества	19
2.5. Планируемые результаты реализации программы.....	21
2.6. Оценка результатов реализации программы наставничества.....	21
2.6.1. Показатели эффективности программы наставничества	22
2.7. Поощрение наставников.....	25
ПРИЛОЖЕНИЯ	26
Приложение 1.	26
Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого).....	26
Приложение 2.	27
Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставника)	27
ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ	28

1. КОМПЛЕКС ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРОГРАММЫ

1.1. Пояснительная записка

Программа наставничества Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом учащейся молодежи «Магнит» (далее – учреждение) на 2021-2024 годы «Внедрение региональной целевой модели наставничества» (далее – Программа наставничества) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого(ых) в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Программа наставничества составлена в соответствии с нормативными документами:

- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р «О Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 г.» (вместе с Концепцией развития дополнительного образования детей до 2030 г.);

- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 года № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
- Паспорт федерального проекта «Социальные лифты для каждого» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
- Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
- Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.10.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Челябинской области»;
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 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»;

– Письмо Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. № 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);

– Письмо Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08, профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21 декабря 2021 г. «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях);

– Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18 марта 2021 г. № 01/719 «Об утверждении Дорожной карты реализации региональной целевой модели наставничества в Челябинской области в 2021–2022 годах региональным центром наставничества для образовательных организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам»;

– Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 29 июня 2021 г. № 01/1753 «Об утверждении Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области и Дорожной карты по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

– Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 07 декабря 2022 г. № 02/2782 «Об утверждении Типового Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Челябинской области, осуществляющих образовательную деятельность по

реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ среднего профессионального образования»;

– Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 19 апреля 2022 г. № 01/881 «Об утверждении карты мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области».

1.2. Актуальность разработки программы наставничества

Актуальность разработки программы наставничества несомненна, так как наставничество относится к приоритетным направлениям государственной политики в сфере образования. 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте России по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития Президент России В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества.

Тема наставничества является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого»). Целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

К настоящему времени в программу наставничества вовлечены не только обучающиеся, но и педагоги, и руководители образовательных организаций. Это объясняется не только объективной необходимостью в данных инструментах, а также важностью реализации мероприятий Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области и Дорожной карты по ее реализации на 2021-2024 гг. Целевые показатели: 100% педагогов и руководящих работников должны быть

вовлечены в реализацию программ наставничества в качестве наставников к 2024 году; 70% молодых педагогов и молодых руководителей до 35 лет первые 3 года работы к 2024 году должны быть вовлечены в различные формы сопровождения в первые 3 года работы (п.п. 6, 7 Карты мониторинга, утвержденной приказом МОиН ЧО от 19 апреля 2022 г. № 01/881).

На федеральном и региональном уровнях разработаны методологии, методические рекомендации и типовые положения, направленные на нормативно-методическую поддержку внедрения программ наставничества в образовательных учреждениях.

Реализация программы наставничества в ГБУДО «Дом учащейся молодежи «Магнит» будет способствовать повышению качества учебно-воспитательного процесса, профессиональному становлению начинающих педагогов и руководителей, профессиональному росту педагогических и административных кадров, успешному раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося и др.

Программа наставничества тесно связана с реализацией Программы развития учреждения на 2019-2023 годы, с образовательными программами объединений, планом деятельности учреждения, положением о наставничестве в ГБУДО ДУМ «Магнит», «Дорожной картой» реализации целевой модели наставничества в ГБУДО ДУМ «Магнит».

1.3. Срок реализации программы наставничества

Программа наставничества рассчитана на три года. Срок реализации с 28.01.2021 по 31.12.2024.

Таблица 1.

Этапы	Основные мероприятия
Подготовительный (январь 2021 - март 2021)	- создание условий для запуска и реализации программы наставничества; - формирование базы наставников и наставляемых; - выявление и обучение потенциальных наставников;
Основной (март 2021 –	- формирование наставнических пар / групп; - организация и осуществление работы наставнических

31.05.2024)	пар / групп; - проведение текущих мониторингов реализации программы наставничества;
Завершающий (сентябрь 2024-декабрь 2024)	- проведение итогового мониторинга качества реализации программы наставничества.

Реализация программы проходит непрерывно. Текущий мониторинг реализации программы наставничества происходит ежеквартально. По мере необходимости программа корректируется, актуализируется. Общий цикл программы составляет три года, но все мероприятия могут быть применимы и в последующем.

1.4. Цель и задачи программы наставничества

Цель: Обеспечить развитие участников программы внедрения региональной целевой модели наставничества в ГБУДО ДУМ «Магнит» в разрезе форм наставничества, усовершенствовать управленческие механизмы и культуру профессиональной коммуникации и взаимодействия в учреждении посредством создания эффективной среды наставничества для обучающихся, педагогов и руководящих работников.

Задачи:

1. обеспечить помощь в адаптации обучающимся, в том числе лицам с особыми потребностями (с инвалидностью, с ОВЗ, одаренным детям и молодежи, находящиеся в трудной жизненной ситуации); содействовать профессиональному самоопределению, личностному, творческому и социальному развитию обучающихся, созданию ситуации успеха для каждого;
2. ускорить процесс адаптации педагогов к новому коллективу/цифровизации/проектной деятельности/инновациям; обеспечить раскрытие их профессионального и творческого потенциала, непрерывный профессиональный рост, снизить профессиональное выгорание;

3. ускорить процесс адаптации и развития управленческих кадров, обеспечить раскрытие их профессионального и творческого потенциала, непрерывный профессиональный рост.

Основная идея программы наставничества: наставническая деятельность в системе дополнительного образования предполагает качественное изменение традиционных форм обучения и воспитания в соответствии с целями и задачами развития потенциала обучающихся, педагогических работников или руководящих кадров.

Объект наставничества: процесс передачи опыта и знаний, организуемый в ходе наставнической деятельности в системе дополнительного образования.

Субъекты наставничества: наставники, куратор, организаторы наставнической деятельности, а также сами наставляемые.

Предмет наставничества: концептуальные основания формирования наставнической деятельности в отношении обучающихся, педагогических и руководящих кадров на основе внедрения различных форм и ролевых моделей наставничества в учреждении дополнительного образования.

Внедрение программ наставничества в учреждении должно обеспечивать системность и преемственность наставнических отношений.

1.4.1. Дерево целей программы наставничества ГБУДО ДУМ «Магнит»



1.5. Принципы программы наставничества

Разработка и реализация программы наставничества ориентируется на следующие принципы:

– *принцип научности* предполагает использование научно обоснованных технологий, форм и методов организации наставнической деятельности;

– *принцип системности и стратегической целостности* предполагает необходимое единство сложной, открытой, многоуровневой структуры наставничества, в которой элементы этой системы объединены не только по формальным, но и по сущностно-содержательным признакам, что обуславливается единством их задач и целей, органической связью и взаимодействием в процессе функционирования;

– *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

– *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого и пр.) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

– *принцип добровольности* предполагает свободу выбора в определении совместной деятельности наставника и наставляемого;

– *принцип индивидуализации и персонализации наставничества* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании траектории развития наставляемого;

– *принцип конфиденциальности* подразумевает неразглашение информации, полученной в процессе работы в программе наставничества (возможность передачи ее другим лицам лишь с согласия наставника и наставляемого);

– *принцип компетентности* предполагает владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой,

использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

– *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к труду и личности человека, к общечеловеческим ценностям, к государству, обществу и окружающей среде;

– *принцип активности* предполагает формирование активной жизненной позиции по включению в наставническую деятельность;

– *принцип универсальности* подразумевает универсальность технологии наставничества, позволяющей применять ее для решения целого спектра задач любых обучающихся, педагогических и административных работников.

Участие в программе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей или учебного процесса для участия в мероприятиях программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

1.6. Основные понятия программы наставничества

В данной программе используются следующие понятия:

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

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.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию программы наставничества.

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

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

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

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

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной 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.

Система наставничества – комплекс мер, которые образовательная организация предпринимает, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

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. КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Структура управления и участники программы наставничества

Мероприятия по реализации программы наставничества начинаются с определения структуры управления программой, ее основных участников и их основных функций (конкретных трудовых действий).

Структура управления реализацией программы наставничества представлена в таблице 2.

Таблица 2.

Участник программы наставничества	Основные функции
Директор учреждения	<ol style="list-style-type: none">1. Утверждение комплекта локальных актов, необходимых для внедрения программы наставничества.2. Реализация кадровой политики в программе наставничества; назначение куратора внедрения программы наставничества.3. Стратегическое планирование программы наставничества и реализации мероприятий дорожной карты наставничества.

	<p>4. Реализация мер поощрения (стимулирования) за участие в программе наставничества.</p> <p>5. Общий контроль за реализацией программы наставничества.</p>
Куратор программы наставничества	<p>1. Разработка локальных актов учреждения для программы наставничества.</p> <p>2. Организация мероприятий по информированию и вовлечению участников в реализацию программы наставничества.</p> <p>3. Мониторинг мероприятий программы наставничества и ежеквартальные отчеты в вышестоящий методический орган, уполномоченный МОиН ЧО; организация отчетов и анализа результатов наставничества на педагогических советах и в ходе педагогических совещаний;</p> <p>4. Организация консультирования и обучения наставников (при необходимости).</p>
Наставник	<p>1. Разработка и реализация мероприятий развития наставляемых.</p> <p>2. Подбор адекватных ролевых моделей взаимодействия с наставляемым(и), использование комплексной поддержки наставляемого(ых) (психоэмоциональной, профессиональной, образовательной, организационной).</p> <p>3. Повышение профессиональных и надпрофессиональных навыков, способствующих эффективности наставнической деятельности.</p>
Наставляемый	<p>1. Участие в мероприятиях программы наставничества.</p> <p>2. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.</p>

2.1.1. Механизм отбора участников программы

Поиск и отбор наставляемых проводится на основе предварительных запросов, по результатам наблюдения и опросов, на основе уровня успешности в образовательной/профессиональной деятельности, по итогам личных собеседований, пожеланий родителей.

Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.

Основные требования, предъявляемые наставникам: понимание цели и поддержка концепции наставничества, положительные личностные качества и коммуникационные умения, достаточный уровень знаний и умений в необходимом направлении, умение организовать работу на перспективу.

Наставниками могут быть: педагоги, обучающиеся (ученики школ и студенты СПО), руководящие работники, работодатели, общественные деятели и иные представители общества, проявляющие активную жизненную позицию в плане наставничества.

Процесс выбора наставников и наставляемых более подробно раскрывается в содержании форм наставничества, которые условно можно сгруппировать в 5 проектов (см. п. 1.4.1. – уровень 3) и ролевых моделей - мини-проектов (см. п. 1.4.1. – уровень 4).

2.2. Виды наставничества

В учреждении применяются разнообразные виды наставничества:

Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернетпорталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

2.3. Формы наставничества

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

В числе представленных в Дереве целей программы наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, выделяют следующие формы наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «студент – ученик»;
- «студент – студент»;
- «педагог – ученик/студент»;
- «руководящий работник – ученик/студент»;
- «работодатель – ученик/студент».
- «педагог – педагог»;
- «руководящий работник – педагог»;
- «руководящий работник – руководящий работник»;

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом первоначальных ключевых запросов участников системы наставничества: наставляемого, наставника и учреждения.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия

проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках всех вышеуказанных форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) учреждения.

2.4. Ролевые модели (осуществляемые как микро-проекты) в рамках форм наставничества

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей, осуществляемые как микро-проекты
<p>«Ученик-ученик» «Студент-студент» «Студент-ученик»</p>	<ul style="list-style-type: none"> – <i>«успевающий – неуспевающий»</i> - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов, самоорганизации и самодисциплины; – <i>«социально активный (социализированный) - пассивный»</i> - психоэмоциональная поддержка с развитием коммуникационных, личностных, творческих, лидерских навыков; – <i>«высокая профессиональная идентичность – низкая профессиональная идентичность»</i> - помощь в профессиональном самоопределении наставляемому, который сомневается в своем выборе или вообще еще не приступал к выбору профессионального пути (как правило, модель хорошо работает при взаимодействии студента СПО или ВО и ученика школы); – «адаптированный - новичок» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в новом коллективе.
<p>«Работодатель - ученик/студент»</p>	<ul style="list-style-type: none"> – <i>«специалист/мастер производства - стажер»</i> - <i>профорientационное наставничество в виде коротких (разовых)</i> встреч типа мастер-классов или профпроб, а также более длительное обучение в рамках практической подготовки или стажировки (призер чемпионата, слушатель курсов профобучения и т.п.). – <i>«бизнес лидер - участник проекта»</i> - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории в направлении развития бизнес-компетенций (как правило, в рамках экскурсий на предприятия, мастер-классов, профпроб, в ходе стажировки или практики).

<p>«Педагог – ученик/студент»</p> <p>«Руководящий работник – ученик/студент»</p>	<ul style="list-style-type: none"> – «мастер-профессионал – ученик/студент» - психологическое, педагогическое или методическое наставничество при подготовке к конкурсам, чемпионатам и т.п., требующее комплексной поддержки и неформального подхода; – «носитель культуры и ценностей – воспитуемый» - духовно-нравственное наставничество, направленное на формирование нравственных ценностей, духовной культуры, правильного мировоззрения. – «куратор проекта – участник проекта» - психологическое, педагогическое или методическое наставничество при сопровождении обучающихся, участвующих в проектной деятельности.
<p>«Педагог – педагог»</p>	<ul style="list-style-type: none"> – «опытный педагог - начинающий специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым или начинающим специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы; – «IT-компетентный - испытывающий проблемы с IT» - помощь членам педагогического коллектива, которые неуверенно используют IT-технологии, медленно адаптируются к цифровизации; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - конкретная методическая, организационная и психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «куратор проекта – участник проекта» - совместная работа над проектом, при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, оказывая всестороннюю поддержку участнику проектной деятельности, помогая в реализации его потенциала и роли в команде проекта.
<p>«Руководящий работник - педагог»</p> <p>«Руководящий работник–руководящий работник»</p>	<ul style="list-style-type: none"> – «опытный руководитель – начинающий специалист», «опытный руководитель – начинающий руководитель» - классический вариант поддержки для приобретения молодым или начинающим специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы; – «куратор проекта – участник проекта» - совместная работа над проектом, при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, оказывая всестороннюю поддержку участнику проектной деятельности, помогая в реализации его потенциала и роли в команде проекта; – «эксперт – становящийся специалист» - экспертная поддержка педагогов, которые готовят обучающихся к конкурсам или сами готовятся к оценке своей деятельности в ходе конкурсов профмастерства или аттестации.

2.5. Планируемые результаты реализации программы

1. Повышение качества учебной и воспитательной работы в учреждении.
2. Повышение показателей сохранности контингента обучающихся.
3. Повышение уровня адаптации обучающихся к коллективам, к учебному процессу, к решению жизненных, творческих и учебных задач.
4. Повышение уровня профессиональной идентичности обучающихся (профессионального самоопределения) и социальной ответственности.
5. Включение в систему наставнических отношений детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.
6. Повышение профессионального уровня педагогических и руководящих работников учреждения, адаптации к коллективу, к трудовым обязанностям, к инновациям, к информатизации.
7. Рост включенности обучающихся, педагогических и руководящих работников в проектную деятельность.
8. Повышение корпоративной культуры, духовно-нравственного уровня, уровня сплочения коллективов обучающихся, педагогических и руководящих работников.
9. Формирование сообщества наставников и наставляемых.

2.6. Оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг программы наставничества состоит из двух взаимосвязанных элементов. Первоначально оценивается качество процесса реализации программы наставничества и выполнение в полном объеме всех мероприятий программы. На втором этапе производится оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных, личностных или профессиональных результатов, удовлетворенность участников программы. Оценка реализации программы наставничества осуществляется как путем активного наблюдения и устного опроса участников программы наставничества, также на основе расчетов и анкетирования удовлетворенности наставников и наставляемых.

Таблица 3.

Форма контроля	Периодичность	Способы отчетности
Текущий контроль	систематически	Совещание при руководителе по вопросу о реализации программы
Промежуточный контроль	1 раз в квартал	Педагогический совет, совещания с педагогами
Итоговый контроль	В период завершения реализации программы	Педагогический совет

2.6.1. Показатели эффективности программы наставничества

Основными показателями эффективности являются:

- доля вовлеченных обучающихся, педагогических или руководящих работников в программу наставничества в качестве наставника либо наставляемого (% к общей численности соответствующего коллектива),
- общий уровень удовлетворенности программой наставничества со стороны наставников и наставляемых.

Ниже опишем механизм расчета данных показателей.

1) Процент вовлеченных в программу наставничества:

Формула 1.

$$\begin{array}{l}
 \text{Доля вовлеченных в} \\
 \text{программу} \\
 \text{наставничества в} \\
 \text{качестве} \\
 \text{наставляемых/} \\
 \text{наставников (\%)}
 \end{array}
 =
 \frac{\text{Общее количество} \\
 \text{обучающихся (чел.)}}{100 (\%)}
 \times
 \frac{\text{Количество} \\
 \text{наставляемых/} \\
 \text{наставников (чел.)}}{100 (\%)}$$

Целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Аналогично рассчитывается процент педагогических работников и процент руководящих работников, вовлеченных в программу наставничества в качестве наставляемых.

Согласно Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области и Дорожной карты по ее реализации на 2021-2024 гг., внедряя региональную целевую модель наставничества, необходимо ориентироваться на следующие целевые показатели:

– 100% педагогов и руководящих работников должны быть вовлечены в реализацию программ наставничества в качестве наставников к 2024 году;

– 70% молодых педагогов и молодых руководителей до 35 лет первые 3 года работы к 2024 году должны быть вовлечены в различные формы сопровождения в первые 3 года работы (п.п. 6, 7 Карты мониторинга, утвержденной приказом МОиН ЧО от 19 апреля 2022 г. № 01/881).

2) Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества

Формула 2.

$$\text{Общий уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества (\%)} = \frac{\text{Общее количество наставляемых (чел.)}}{100 (\%)} \times \text{Количество наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества (чел.)}$$

3) Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества

Формула 3.

$$\text{Общий уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества (\%)} = \frac{\text{Общее количество наставников (чел.)}}{100 (\%)} \times \text{Количество наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества (чел.)}$$

Удовлетворенность наставников и наставляемых программой наставничества оценивается на основании анкетирования. В приложении 1 и приложении 2 приведены анкеты для мониторинга удовлетворенности.

Ниже, в таблице 4, приведен обобщенный перечень показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества в учреждении, составленный на основании п. 7. Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145¹.

Таблица 4.

Наименование показателя	2024 год
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в учреждении, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в учреждении; см. Формулу 1)	70 %
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в учреждении, вошедших в программу наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в учреждении; см. Формулу 1)	10 %
Доля педагогических и руководящих работников - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации; см. Формулу 1)	70 %
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в	85 %

¹ См. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 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».

программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе наставничества, реализуемой в учреждении; см. Формулу 2)	
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в учреждении; см. Формулу 3)	85 %

2.7. Поощрение наставников

В целях популяризации роли наставника и поощрения его деятельности в учреждении реализуются следующие меры поощрения:

Нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

- устное индивидуальное и публичное поощрение (на совещаниях, педсоветах) с целью поднятия престижа наставника;
- методическое стимулирование (привлечение наставников к участию в образовательных программах, конференциях, семинарах и иных мероприятиях подобного рода) с целью демонстрации опыта и профессионального статуса наставника;
- награждение грамотами и благодарственными письмами учреждения, учет достижений при предоставлении к региональным и федеральным наградам;
- размещение на информационных ресурсах учреждения информации о реализации практик наставничества.

Материальные виды поощрений наставников в отношении педагогических и руководящих работников:

- стимулирующие выплаты за организацию наставнической деятельности, за ее популяризацию в медиaprостранстве, на площадках обмена опытом (конференциях, заседаниях, совещаниях, педагогических советах и т.п.).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий:

Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5
Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5
Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5
Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5
Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5
Насколько было понятно, что от Вас ожидал наставник?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5

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

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

4. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Да — 1 балл, нет — 0 баллов.

Оценка анкетирования:

- от 40 до 53 баллов — высокий уровень удовлетворенности;
- от 20 до 40 баллов — средний уровень удовлетворенности;
- от 0 до 20 баллов — низкий уровень удовлетворенности.

В мониторинге учитывается только высокий уровень удовлетворенности.

**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества
(для наставника)**

1. Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий:

Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5
Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5
Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5
Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5
Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
Насколько понравилась деятельность в роли наставником?	1	2	3	4	5
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5

2. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках Программы наставничества? [да/нет];

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

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

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

Да — 1 балл, нет — 0 баллов.

Оценка анкетирования:

- от 40 до 54 баллов — высокий уровень удовлетворенности;
- от 20 до 40 баллов — средний уровень удовлетворенности;
- от 0 до 20 баллов — низкий уровень удовлетворенности.

В мониторинге учитывается только высокий уровень удовлетворенности.

ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ

Дата	Актуализированные разделы программы	Основания для изменений
20.12.2022	п.п. 1.1, 1.2, 1.4, 1.4.1, 2.4, 2.6.	<p>Издание новых НПА:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 07 декабря 2022 г. № 02/2782 «Об утверждении Типового Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Челябинской области, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ среднего профессионального образования»; – Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р «О Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 г.» (вместе с Концепцией развития дополнительного образования детей до 2030 г.); – Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 19 апреля 2022 г. № 01/881 «Об утверждении Карты мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области».