

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №33»
Тайгинского городского округа

Принято
на педагогическом совете
«27» августа 2020 г., протокол №1

Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ №33» ТГО
Н.В. Егорова
«31» августа 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения	2	
2. Нормативные ссылки	2	
3. Термины, определения, сокращения	2-3	
4. Цель, задачи, планируемые результаты	3-4	
5. Принципы реализации наставничества	4	
6. Порядок реализации Целевой программы наставничества		5
7. Функциональные обязанности и права куратора	5-7	
8. Функциональные обязанности и права наставника	8-9	
9. Обязанности и права наставляемого		
10. Поощрение деятельности куратора, наставника		
11. Процедура отбора и обучения наставников		
12. Обучение наставников		
13. Закрепление наставников за наставляемыми		
14. Мониторинг и оценка деятельности наставников		
15. Завершение взаимоотношений наставника и наставляемого		

Приложение

1. Образцы приказов ОО
2. Примерная форма письменного заявления кандидата в наставники
3. Описание примерной формы индивидуальной маршрутной книжки наставника
4. Инструкция по соблюдению конфиденциальности
5. Образец анкеты наставника
6. Образец заявления на обработку персональных данных
7. Описание процедуры формирования тандема
8. Образец формы протокола прикрепления наставника к наставляемому
9. Образец соглашения с наставником
10. Образец соглашения с наставляемым
11. Образец соглашения с родителями (опекунами) при прикреплении наставника
12. Образец описания процедуры поддержки и контроля наставнических отношений
13. Образец описания процедуры завершения отношений наставника с наставляемым

1. Область применения

Настоящее Положение о наставничестве устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества (далее - ЦМН) в образовательной организации (далее - ОО).

Применяется руководителем, куратором, работниками ОО, работниками Регионального центра наставничества (далее - РЦН); является обязательным к исполнению всеми участниками реализации ЦМН.

2. Нормативные ссылки

Настоящее Положение разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

- Трудовой кодекс РФ;
- «Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950 –р.;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145
- устав ОО
- распоряжение губернатора Кемеровской области от 8 апреля 2020 г. № 38-рг
- приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 17 апреля 2020 г. №782 «О внедрении целевой модели наставничества в Кемеровской области»

3. Термины, определения, сокращения

В настоящем Положении применены следующие термины с соответствующими определениями:

куратор - сотрудник ОО либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за внедрение ЦМН и организацию всех этапов программы наставничества (далее - ПН);

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

наставляемый – участник ПН, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

наставник - участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

наставничество- способ передачи знаний, умений, навыков, предоставление молодым людям помощи и совета от более опытных и знающих людей, оказание поддержки в социализации и взрослении, формирование у них жизненных ценностей и позитивных установок;

программа наставничества (ПН)- комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

форма наставничества - способ реализации ЦМН через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

целевая модель наставничества (ЦМН) - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в ОО.

4. Цель, задачи, планируемые результаты

4.1. Цель реализации ЦМН в ОО:

- оказание помощи в раскрытии личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося и педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации;

4.2. Задачи реализации ЦМН в ОО:

- создание необходимых материально-технических, кадровых, методических условий наставнической деятельности;

- выявление обучающихся, оказавшихся в сложной жизненной ситуации; привлечение желающих (обучающихся и педагогов ОО) получать поддержку наставников; выявление и привлечение потенциальных наставников; формирование базы данных наставников и наставляемых;

- организация психолого-педагогического сопровождения участников программы наставничества, включая родителей (законных представителей) наставляемых;

- анализ результатов наставнической деятельности, организация мониторинга;

- популяризация, продвижение программы наставничества в ОО и социуме, распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

4.3. Планируемые результаты реализации ЦМН:

- успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;
- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов разных поколений.

5. Принципы реализации наставничества

Реализация наставничества строится на следующих принципах.

- Принцип научности* – использование научно обоснованных технологий;
- принцип легитимности* – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- принцип гуманизации* – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации* – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности*–владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип комплексности* – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;
- принцип лояльности* – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния;
- принцип конфиденциальности* – не разглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым, (возможность передачи ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности* – участие в ПН по собственному желанию наставляемого, право отказаться от какого – либо вида работ с наставником;
- принцип активности* – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

6. Порядок реализации ЦМН

Реализация ЦМН на базе ОО предполагает следующий порядок:

6.1. руководителю требуется издать распорядительный акт о внедрении ЦМН в ОО, включающий:

- сроки внедрения ЦМН;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию ЦМН - куратор; за содействие куратору в решении текущих вопросов – рабочая группа; за материально – техническое обеспечение ЦМН – заместитель директора по АХР;
- сроки и этапы проведения мониторинга и оценка эффективности ПН;

6.2. куратору совместно с рабочей группой необходимо составить проекты:

- плана мероприятий (дорожной карты) внедрения ЦМН;
- программу наставничества;

6.3. куратор должен представить проекты плана мероприятий (дорожной карты) внедрения ЦМН и положения о программе наставничества на обсуждение профессиональному сообществу ОО; руководитель должен распорядительным актом утвердить план мероприятий (дорожную карту) внедрения ЦМН и программу наставничества;

6.4. куратору совместно с рабочей группой необходимо создать ПН ОО, определить и прописать в ней:

- цели, задачи, ожидаемые результаты для наставников, наставляемых и ОО;
- формы наставничества в ОО:
 - «ученик - ученик»,
 - «учитель- учитель»,
 - «студент - ученик»,
- когда, где и как часто наставники и наставляемые должны встречаться;
- длительность наставнических отношений;
- заинтересованные стороны в этой программе;
- этапы продвижения ПН (распространение информации о программе, открытые лекции, выступления опытных наставников, кураторов ПН и т.д.);
- сроки и этапы мониторинга и оценки эффективности ПН;
- формы документов (журналы, протоколы, памятки и др.);
- иерархическая схема управления ПН;
- описание стратегии развития и дальнейшего обучения наставников и специалистов, задействованных в реализации ПН;
- связи с общественностью и распространение информации о ПН и ее эффективности в профессиональном сообществе;

6.5. участникам ПН следует реализовать ее основные этапы:

- подготовка условий для запуска ПН;
- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников;
- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических пар / групп;
- организация работы наставнических пар / групп;
- завершение наставничества.

7. Функциональные обязанности и права куратора

7.1. Куратор обязан участвовать:

- в разработке и реализации плана мероприятий (дорожной карты) внедрения ЦМН в ОО, нормативных локальных актов по вопросам наставничества;
- в реализации кадровой политики, в том числе: привлечение потенциальных наставников (анкетирование; собеседование; психологическое тестирование; проверка представленных справок и рекомендаций); направление их на курсы повышения квалификации;
- в создании организационных, материально – технических, методических, социально – психологических условий реализации ПН;
- в определении форм поддержки и поощрения лучших наставников;

7.2. куратор обязан осуществлять:

- внедрение ЦМН; управление и контроль реализации ПН;
- выявление обучающихся, педагогов, нуждающихся в наставничестве, выяснение потребностей, целей и ценностей наставляемых;
- выявление пожеланий наставляемых относительно личности наставника и направлений наставнической деятельности;
- отбор наиболее подходящих кандидатур наставников (заполнение анкеты, личное собеседование, психологическое тестирование, проверка представленных справок и рекомендаций), предоставление списочного состава наставников на утверждение руководителя ОО;
- подбор наставников и наставляемых (пар, групп) на основе схожести интересов; определение количества человек, закрепленных за 1наставником, представление списка наставляемых на утверждение руководителю ОО;
- заключение соглашения между наставником и наставляемым на весь период наставничества; определение условий и сроков ПН;
- обучение наставников продолжительностью не менее 6 часов, помощь наставникам до этапа завершения наставнической деятельности, организация обмена опытом;
- получение обратной связи от наставников и наставляемых;
- формирование базы данных наставников, наставляемых, ПН и лучших практик;
- обеспечение участия родителей (законных представителей) в процессе подбора наставников для обучающихся; привлечение родителей (законных представителей) к участию в реализации ПН;
- контроль за деятельностью наставников; подведение итогов наставничества (подготовка и проведение итогового мероприятия);
- персонафицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в ПН; заполнение форм федерального статистического наблюдения данных о количестве участников ПН;
- проведение мониторинга и оценки эффективности реализации ПН; оценка достижений наставляемых за период взаимодействия с наставником;
- систематическое взаимодействие с РЦН;

- ведение документации: базы данных наставников и наставляемых, план-сетка мероприятий, соглашения наставляемых и наставников, информационно-аналитические справки по результатам мониторингов.

7.3. куратор имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с реализацией ПН в ОО;
- вносить предложения по корректировке нормативных локальных актов, касающиеся наставнической деятельности;
- знакомиться в установленном порядке с личными делами и иными документами, касающимися наставляемых и наставников;
- устанавливать контакты со специалистами других ОО и предприятий любых форм собственности с целью организации эффективных условий реализации ПН (с согласия директора ОО);
- инициировать участие педагогов – наставников в курсах повышения квалификации, в обучающих семинарах, мастер-классах и т.п., с целью развития профессиональных компетенций в области наставнической деятельности;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с поощрением (наложением взысканий) обучающихся - наставляемых и педагогов - наставников;
- требовать своевременные отчеты, соблюдение графиков встреч и консультаций от наставников, являющихся работниками ОО;
- обращаться с мотивированным заявлением к руководителю ОО с просьбой о сложении полномочий куратора;

7.4. куратор осуществляет свою деятельность совместно с рабочей группой, созданной руководителем ОО, в которую наряду с преподавателями могут входить- социальный педагог, педагог-психолог, мастер производственного обучения, специалисты предприятий и организаций различных форм собственности; куратор по всем вопросам взаимодействует, консультируется с РЦН;

7.5. контроль за деятельностью куратора осуществляет заместитель руководителя по воспитательной работе.

8. Функциональные обязанности и права наставника

8.1. Функциональные обязанности наставника:

- изучение качеств личности наставляемых, их отношения к учебе, семье, образа жизни, увлечений;
- привлечение наставляемого к участию в общественной жизни, к выполнению мероприятий, запланированных ПН;
- развитие постоянного интереса к творчеству, инновациям, содействие расширению кругозора, повышению общеобразовательного и культурного уровня наставляемых, формирование ЗОЖ;
- установление контактов с семьей (выявление проблем и трудностей); выявление запроса на развитие обучающегося, его адаптацию и социализацию; знакомство родителей (законных представителей) с ПН;
- привлечение родителей (законных представителей) к участию в выполнении ПН;

- посещение всех мероприятий, проводимых куратором, ведение и своевременное предоставление необходимой документации (план, отчеты по мероприятиям, журнал учета выполненной работы и др.);

8.2. права наставника:

- участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- знакомство с персональными данными наставляемых с соблюдением требований и условий, предусмотренных трудовым законодательством в целях их защиты;
- внесение предложений руководителю ОО о создании необходимых условий для выполнения ПН; предложений о поощрении (взыскании) наставляемым;
- обращение с мотивированным заявлением к руководителю ОО с просьбой о сложении обязанностей наставника в отношении конкретного наставляемого;

8.3. кандидатуры наставников предлагает куратор из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные результаты в работе (достижения в учебе), способность и готовность делиться своим опытом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении;

8.4. наставник лишается своего статуса в случае нарушения сроков и времени проведения мероприятий, намеченных ПН (без уважительной причины), в случае нарушения трудовой дисциплины, этических правил и норм.

9. Обязанности и права наставляемого

9.1. Обязанности наставляемого:

- подписание и выполнение условий договора с наставником;
- выполнение мероприятий ПН в установленные сроки;
- проявление дисциплинированности и организованности.

9.2. права наставляемого:

- участие в обсуждении формирования наставнических пар и групп;
- участие в разработке ПН, внесение предложений;
- знакомство с документами, содержащими оценку его деятельности.

10. Поощрение деятельности куратора, наставника

10.1. Представление к государственным и ведомственным наградам;

10.2. благодарственные письма, почетные грамоты Администрации Кемеровской области (Кузбасса), министерства образования и науки Кузбасса, администрации Тайгинского городского округа, Управления образования администрации Тайгинского городского округа;

10.3. денежное поощрение с использованием ресурсов ОО (доплата в соответствии с Положением об оплате труда ОО, размер которой устанавливается нормативными локальными актами ОО); средств специального счета ОО, созданного добровольными пожертвованиями предприятий – участников программы, социальных партнеров, некоммерческих организаций, индивидуальных предпринимателей;

10.4. благодарность, почетная грамота, ценный подарок администрации ОО;

10.5. размещение фотографии на доске почета ОО, информации на сайте ОО;

10.6. включение в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности; назначение на вышестоящую должность;

10.7. присвоение почетного звания «Лучший наставник организации».

11. Процедура отбора и обучения наставников

За отбор потенциальных наставников отвечает куратор программы. Работа носит конфиденциальный характер.

11.1. Отбор потенциальных наставников основывается на наличие качеств успешных наставников:

- желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени;
- уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни, способность завоевать доверие своих наставляемых и привилегию быть для них советниками;
- умение слушать и принимать различные точки зрения, отодвигать собственные суждения на задний план, задавать продуманные вопросы, давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством;
- умение сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых;
- умение видеть решения и возможности, а также препятствия;
- способность упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные альтернативы;
- гибкость и открытость: отношения требуют времени для развития, готовность измениться под влиянием отношений;
- гибкость мышления – умение быстро оценивать ситуацию и принимать необходимые решения, легко переключаться с одного способа действий на другой;
- критичность мышления - подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения, только взвесив все «за» и «против»;
- коммуникативные способности - умение говорить простым, понятным для подростка языком о сложных вещах, уметь слушать и слышать собеседника;
- толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных;
- эмпатия – эмоциональная отзывчивость на переживания других, способность к сочувствию;
- рефлексивность – способность к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональная устойчивость – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

11.2. Этапы процедуры отбора:

1) формальная сторона - оформление документов, заполнение анкеты, запрос рекомендаций;

2) личное собеседование, позволяющее создать впечатление о кандидате,

уточнить его позиции, уровень образования, прояснить мотивацию к наставнической деятельности, выявить проблемные области у кандидата;

3) проверка представленных справок и рекомендаций, послужного списка, личной характеристики.

На сайте ОО размещается перечень документов для отбора - список обязательных документов, которые каждый потенциальный наставник должен предоставить к процедуре отбора; описание принципов отбора, которые применяет специалист, его проводящий; описание процесса отсева неподходящих кандидатур.

11.3. Анкета заполняется в письменной форме всеми потенциальными наставниками. Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте подростка, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч. Анкета также должна включать в себя информацию о предполагаемом плане и графике наставничества, содержать полный перечень личных рекомендаций и описание рабочего стажа. Анкета обязательно включает в себя разделы по закреплению ответственности и обязательств заявителя соблюдать правила программы наставничества, согласие претендента на проведение проверки по его информации.

11.4. Собеседование проводит куратор. Претенденту необходимо задать вопросы, включающие информацию о нем самом, его личных качествах, практических ожиданиях; личном времени для наставнических отношений; географической близости проживания и работы наставника. Выяснение понимания кандидатом задач относительно наставляемого, контроля за результатами реализации программы.

Собеседование не должно быть односторонним – необходимо предоставлять возможность задавать вопросы и кандидату.

11.5. Проверки кандидатов в наставники. Вся информация, собранная в процессе проверки, должна оставаться конфиденциальной. Процесс проверки может быть задокументирован. Для этого следует разработать и утвердить формы таких документов (описание проведенных процедур проверки, выполненных запросов и их результатов, описание психологического портрета кандидата в наставники, подготовка протокола решения, принятого в отношении данного претендента).

Проверка наставников осуществляется с целью:

- поиска людей, обладающих необходимыми качествами для выполнения наставнической деятельности;
- выявления людей, способных причинить вред подросткам, и предотвращение их попадания в программу.

Элементами такой проверки могут выступать:

- психологическое тестирование потенциального наставника; по результатам психологического тестирования составляется психологический портрет

будущего наставника, показывающий его сильные и слабые стороны, которые необходимо будет учитывать куратору программы наставничества;

- проверка справок и рекомендаций; необходимо представить:
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- результаты медицинского осмотра в личной медицинской книжке;
- справку из психоневрологического диспансера об отсутствии психических расстройств;
- справку из наркологического диспансера по месту жительства.

Кураторам программы наставничества в ОО рекомендуется после предоставления претендентом всех справок проверять их достоверность посредством запросов в соответствующие органы. Запросы оформляются от имени руководителя ОО, в которой реализуется ПН.

12. Обучение наставников

12.1. Документ о процедуре обучения наставников может включать в себя:

- общая схема обучения (когда и где проводится, по какой программе, количество часов, кто проводит обучение);
- ответственные за процесс обучения;
- список обучающихся – наставников;
- требования к программе обучения наставников или утверждение имеющейся программы обучения;
- рекомендуемые методические материалы и литература;
- способ оценки процесса обучения;
- формы документов, подтверждающих обучение (свидетельство об окончании обучения наставника).

12.2. Возможные формы обучения - это методологические и методические семинары, специальные занятия и сборы, конференции, встречи по обмену опытом, тренинги. К обучению важно привлекать специалистов в области наставнической деятельности, бывших наставников и наставляемых.

Возможно обучение в процессе прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников на базе институтов повышения квалификации работников общего и профессионального образования, в программах которых предусмотрены разделы по наставнической деятельности.

12.3. Процесс обучения разделяется на два этапа – первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Минимальное первичное обучение наставников составляет два часа. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться, познакомиться с основными целями наставничества, с основными направлениями работы, поверить в себя как в наставника. Первичное обучение разъясняет роль и ответственность программы и

наставника, основы эффективного наставничества, политику программы, требования законодательства, условия конфиденциальности и поведение при несчастных случаях, чрезвычайные ситуации и особые потребности детей.

Обучение в процессе деятельности проводится уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества и возникнут вопросы по этой деятельности. Такое обучение может быть направлено на решение индивидуальных или комплексных проблем. Обучение в процессе деятельности может помочь наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию для ее решения.

Программа может дополнительно включать от двух до шести часов очного обучения для наставников подростков из группы риска.

Программа обучения в процессе деятельности наставников также должна предусматривать очное обучение, в рамках которого могут быть рассмотрены следующие темы:

- как наставническая деятельность может повлиять на взаимоотношения с наставляемым;
- как культура, пол, раса, религия, социально-экономический статус и другие демографические характеристики наставника и наставляемого могут повлиять на наставнические взаимоотношения;
- темы, разработанные с учетом потребностей и особенностей наставляемых;
- процедуры по завершению взаимоотношений.

13. Закрепление наставников за наставляемыми

13.1. Формирование тандема. Процесс закрепления наставников за наставляемыми должен опираться на следующие факторы подбора:

- личные предпочтения (пол, возраст, др.);
- темперамент;
- интересы;
- особенности воспитания, культуры, религии;
- характеристику актуальной ситуации в семье подростка;
- уровень квалификации наставника;
- географическую близость.

13.2. Групповое мероприятие до начала программы. Знакомство предполагаемых наставников и наставляемых, возможность выразить предпочтения.

13.3. Подписание соглашения - наставником, наставляемым и родителем (законным представителем), в котором сформулированы:

- порядок участия в программе;
- формы их взаимоотношений;
- необходимость следования руководящим принципам программы;
- конфиденциальность и документирование встреч;
- формы будущей индивидуальной работы наставника с наставляемым (универсальные, поддержка становления индивидуальности, содействие в

проявлении индивидуальности, помощь в самоорганизации, поддержка в решении проблем с семьей, групповые формы работы индивидуально-ориентированного характера и др.);

- длительность наставнических отношений и частота встреч (наставники и наставляемые должны регулярно встречаться не менее четырех часов в месяц на протяжении минимум года);

- место будущих встреч наставников и наставляемым (ОО или др.).

13.4. Куратор программы определяет, как организовать первую встречу наставников и наставляемых (групповая, индивидуальная встреча, общее собрание групп наставников и наставляемых), четко разъясняет им роли и обязанности как наставников, так и наставляемых.

13.5. После того, как наставник закреплен за наставляемым, необходимо предоставить каждому из них основную информацию о второй стороне.

Процесс формирования пары (группы) должен быть зафиксирован в протоколе.

14. Мониторинг и оценка деятельности наставников

14.1. Большая часть работы куратора программы наставничества должна быть посвящена контролю и поддержке наставнических взаимоотношений. Кураторам рекомендуется иметь подробный письменный план по наблюдению и поддержке наставнических взаимоотношений и постоянно отслеживать:

- реализацию программы наставничества и план взаимодействия наставника и наставляемого;

- прогресс наставнических взаимоотношений;

- периодичность, тип и качество встреч наставника с наставляемым;

- прогресс в развитии наставляемого;

- продолжительность и качество наставнических отношений.

14.2. Контроль за ходом наставничества и развитием наставнических отношений должен быть последовательным и регулярным на протяжении всего времени реализации программы.

Куратор также может организовывать встречи с родителями (законными представителями). Цель оценки наставнических отношений – обеспечить безопасность подростка и позволить куратору программы предоставить соответствующую поддержку наставническим взаимоотношениям.

Регулярный контроль позволяет оценить деятельность наставника и наставляемого на соответствие целям, правилам и руководствам наставнической программы.

Куратору программы следует связываться по телефону, по электронной почте или лично с каждым наставником в течение первых двух недель после закрепления наставника за наставляемым, чтобы узнать, как обстоят дела, а затем осуществлять мониторинг каждые две недели (месяц) в течение следующих нескольких месяцев.

14.3. Критерии оценки наставнических программ:

- единая стандартная процедура оценки;

- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;
- представленность доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащенность;
- наличие возможностей для обучения и консультаций;
- отработанность процедуры отчетности;
- обоснованность программы и плана мероприятий;
- разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

14.4. Для оценки эффективности наставничества возможно использовать методику Дональда Кирпатрика. Прогресс оценивается по четырем уровням:

- оценка реакции участника (оценка эмоциональной удовлетворенности);
- оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний (тот же тест (до начала наставнических отношений и после их завершения));
- оценка изменения поведения (наблюдение родителей, анкеты, опросники);
- оценка результатов для организации (измерение охвата программой наставничества обучающихся для организации, динамика успеваемости, поведения).

15. Завершение взаимоотношений наставника и наставляемого

15.1. Документы, которые необходимо подготовить:

- инструкции по непредвиденному досрочному завершению взаимодействия наставника и наставляемого, на случай, когда они готовы и способны участвовать в процессе завершения наставнических взаимоотношений;
- инструкции по управлению, когда наставник или наставляемый по каким-либо причинам не может или не желает участвовать в наставнической программе;
- инструкции (рекомендации) по проведению интервью с наставниками и наставляемыми, а также, при необходимости, с родителями (законными представителями).

15.2. Планирование и индивидуальные беседы.

Куратору необходимо побеседовать со всеми участниками программы - наставником, наставляемым, родителями (законными представителями):

- определить сроки последней встречи (или продлить наставнические взаимоотношения на дополнительный период времени);
- разъяснить, что в случае завершения взаимоотношений, все дальнейшие отношения вне рамок ответственности куратора программы;
- разъяснить причины прекращения взаимоотношений и допустимость отношений после завершения программы.

15.3. Организация обсуждения вопросов приближающегося завершения взаимодействия между наставником и наставляемым.

Куратору следует помочь наставнику и наставляемому - вместе или по отдельности:

- разобраться в проблемах (одному из них, если из-за объективных обстоятельств, второй не может участвовать);
- предоставить доступ к информации, которая поможет получить им необходимую поддержку;
- уделить особое внимание уважительной и позитивной атмосфере;
- определить ситуацию, при которой можно будет обратиться к наставнику;

15.4. Финальная встреча и официальное информирование:

- открытое обсуждение завершения взаимоотношений наставника с наставляемым;
- заполнение опросных листов, позволяющих улучшить программу наставничества в дальнейшем;
- обсуждение правил, регулирующих будущие контакты;
- выдача участникам писем о завершении работы наставника с наставляемым;
- при невозможности провести такую встречу, письма и опросные листы должны быть разосланы всем участникам наставнических отношений по электронной почте.