

Муниципальное автономное образовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 93  
с углубленным изучением отдельных предметов»

СОГЛАСОВАНО

Педагогический совет

Протокол № 3

от «11» 03 2021 г.



И. А. Гришанова

от «14» 03 2021 г.

**ПРОГРАММА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА ОО**

Кемерово, 2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения
  2. Термины и определения
  3. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества
  4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества
  5. Условия реализации программы
  6. Этапы реализации программы с указанием форм наставничества
    - 6.1. Основные этапы реализации программы
    - 6.2. Формы наставничества
      - 6.2.1. Форма наставничества «ученик-ученик»
      - 6.2.2. Форма наставничества «учитель-учитель»
      - 6.2.3. Форма наставничества «работодатель-ученик»
  7. План мероприятий («дорожная карта»)
  8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы
  9. Механизмы мотивации и поощрения наставников
- Приложение № 1 Формы документов, обеспечивающих реализацию программы
- Приложение № 2 Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы

## 1. Общие положения

1.1. Настоящая Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее – Целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Целевая модель наставничества строится на **принципах** наставничества, научности, легитимности, гуманизации, индивидуализации, компетентности, комплексности, лояльности, конфиденциальности, добровольности и активности.

1.2. **Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

1.3. **Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам (далее – ОО) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

## 2. Термины и определения

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Эндаумент** – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников ОО, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

### **3. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества**

3.1. Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

- Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления ОО».

3.2. Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

3.3. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- 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».

#### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

##### **4.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:**

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

4.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

4.3. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

## 5. Условия реализации программы

5.1. Нормативно-правовое обеспечение Целевой программы наставничества:

### **Нормативные правовые акты международного уровня**

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

### *Нормативные правовые акты Российской Федерации:*

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

### *Нормативные правовые акты областного и муниципального уровней:*

- Распоряжение губернатора Кемеровской области – Кузбасса «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся...» от 8 апреля 2020 г. № 38-рг
- Приказ Министерства образования и науки Кузбасса «О внедрении в Кемеровской области Кузбассе целевой модели наставничества» от 17 апреля 2020 г. №782.

### *Нормативные правовые акты ОО:*

- Устав
- Положение о внедрении целевой модели наставничества
- Положение о методическом объединении учителей
- Положение о педагогическом совете – коллегиальном органе управления педагогической деятельностью ОО
- Положение о совете профилактики правонарушений несовершеннолетних обучающихся
- Положение об органах ученического самоуправления.

- Правила внутреннего трудового распорядка

## 5.2. Кадровое обеспечение реализации Программы

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, 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.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется руководителем ОО, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами ОО, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

### **из числа обучающихся:**

- проявивших выдающиеся способности в различных сферах жизни;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни ОО, отстраненных от коллектива
- из числа педагогов:
- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ

компетенциями и т.д.

### **Формирование базы наставников из числа:**

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке ОО;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ОО в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

## 5.3. Материально-техническое и информационно-методическое обеспечение программы

ОО располагает полноценной материально-технической базой для реализации программы внедрения целевой модели наставничества.



Материально-техническое обеспечение соответствует Санитарно-эпидемиологическим правилам и нормам. В школе формируется образовательная среда, адекватная потребностям развития ребенка и здоровьесбережения.

Для реализации программы используются оснащенные классы-кабинеты, актовый зал, библиотека, школьный музей.

Обеспечен доступ к информационно-телекоммуникационным сетям, в школе действует Интернет, создана локальная сеть, включающая большую часть учебных кабинетов и административный блок. В соответствии с требованиями Стандарта информационно-методические условия реализации основной образовательной программы общего образования обеспечиваются современной информационно-образовательной средой (далее – ИОС).

Необходимое для использования ИКТ оборудование отвечает современным требованиям и обеспечивает использование ИКТ:

- в учебной деятельности;
- во внеурочной деятельности;
- в исследовательской и проектной деятельности;
- при измерении, контроле и оценке результатов образования;
- в административной деятельности, в том числе в рамках дистанционного образования.

Учебно-методическое и информационное оснащение образовательного процесса обеспечивает возможность:

- реализации индивидуальных образовательных планов обучающихся, осуществления их самостоятельной образовательной деятельности;
- записи и обработки изображения и звука при фиксации явлений в природе и обществе, хода образовательного процесса; переноса информации с нецифровых носителей (включая трёхмерные объекты) в цифровую среду (сканирование);

Также для полноценной реализации программы школа оснащена музыкальной аппаратурой, фотоаппаратом, аудио и медиатекой.

Для обеспечения безопасности жизни детей школа оснащена противопожарной сигнализацией, установлена кнопка тревожной сигнализации, ведется наружное и внутреннее видеонаблюдение, установлены турникет на входе в школу.

Для методической поддержки реализации Программы создана медиатека, которой может воспользоваться наставник. Медиатека постоянно пополняется и включает в себя:

- ссылки на учебные информационные ресурсы, на художественные, научные, документальные фильмы, мультипликационные фильмы;
- методические рекомендации по проведению встреч, бесед и занятий в рамках реализации Программы;
- презентации заочных экскурсий;
- другое.

Также для качественной реализации Программы наставникам рекомендуется использовать:

- методическую литературу;
- Интернет-ресурсы:  
Сайт Министерства просвещения Российской Федерации – [edu.gov.ru](http://edu.gov.ru)  
Сайт министерства образования, науки и молодежной политики - <https://minobr.government-nnov.ru>  
Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов - <http://fcior.edu.ru>  
Информационный ресурс «Интернетурок» - <https://interneturok.ru>  
Информационный портал «Инфоурок» - <https://multiurok.ru>  
Социальная сеть работников образования - <https://nsportal.ru>

Для информированности общественности о реализации программы внедрения целевой модели наставничества в школе используются несколько видов печатной и электронной продукции:

- Публикации на сайте ОО; информационные стенды в рекреациях школы и в классных кабинетах;
- Выпуск информационных буклетов для родителей;
- Выступление заместителя директора по воспитательной работе на Совете родителей, ученической конференции;
- Фотоотчеты;
- Страничка в социальной сети, «Инстаграм»

## 6. Этапы реализации программы с указанием форм наставничества

### 6.1. Основные этапы целевой программы наставничества

№	Этап	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ	РЕЗУЛЬТАТ ЭТАПА
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Обеспечить <b>нормативно-правовое оформление</b> программы наставничества;</li> <li>● <b>информировать коллектив</b> и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов;</li> <li>● сформировать <b>команду</b> и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>● определить задачи, формы наставничества, <b>ожидаемые результаты</b>;</li> <li>● сформировать <b>дорожную карту</b> внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Определить заинтересованные в наставничестве <b>аудитории</b> в зависимости от выбранной формы наставничества;</li> <li>● <b>информировать</b> аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия</li> </ul>	Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).
2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</li> <li>● организовать <b>сбор данных о наставляемых</b> по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</li> <li>● включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых</li> </ul>		Сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.
3	Формирование базы	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Взаимодействовать с <b>целевыми аудиториями</b> на профильных</li> </ul>	формирование базы наставников,

	<b>наставников</b>	<p>молодых специалистов о запуске;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся</li> </ul>	<p>мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>мотивировать</b> наставников</li> </ul>	<p>которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.</p>
4	<b>Отбор и обучение наставников</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Разработать <b>критерии отбора</b> наставников под собранные запросы;</li> <li>● организовать отбор и обучение наставников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;</li> <li>● найти <b>ресурсы для организации обучения</b> (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> <li>3. Программа обучения.</li> </ol>
5	<b>Формирование наставнических пар или групп</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Разработать <b>инструменты</b> и организовать встречи для формирования пар или групп;</li> <li>● обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп</li> </ul>	<p>Сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.</p>
6	<b>Организация работы наставнических пар или групп</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Выбрать <b>форматы взаимодействия</b> для каждой пары или группы;</li> <li>● проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;</li> <li>● при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</li> <li>● организовать <b>сбор</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Промежуточные результаты программы <b>транслировать партнерам</b> программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация программ наставников.</li> <li>2. Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>● сбор обратной связи от наставников,</li> </ul> </li> </ol>

		<p><b>обратной связи</b> от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</li> <li>● разработать систему поощрений наставников</li> </ul>		<p>наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы</p>
7	<p><b>Завершение наставничества</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> <li>● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>● реализовать систему поощрений наставников;</li> <li>● организовать <b>праздничное событие</b> для представления результатов наставничества, <b>чествования лучших</b> наставников и популяризации лучших кейсов;</li> <li>● сформировать <b>долгосрочную базу наставников</b>, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;</li> <li>● <b>пригласить</b> представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие;</li> <li>● <b>популяризировать</b> лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров</li> </ul>	<p>Достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых. Поощрение наставников.</p>

## 6.2. *Формы наставничества в ОО*

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей ОО рассматриваются четыре формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик», «студент-ученик».

### 6.2.1. **Форма наставничества «ученик – ученик»**

**Цель** - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри ОО.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

1. Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в ОО.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, ОО в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих, социальных и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ОДН.

**Характеристика участников формы наставничества  
«ученик-ученик»**

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<p>Кто может быть</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>• Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>• Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</li> <li>• Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО.</li> <li>• Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</li> </ul>	<p>Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни ОО, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»**

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.

«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

#### Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция по представлению программы наставничества.
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Работа с базой наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на итоговом школьном мероприятии

#### Документы ОО и форматы реализации формы наставничества «ученик – ученик»

Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Формы работы
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Программы воспитания.</li> <li>• Программы внеурочной деятельности.</li> <li>• Планы воспитательной работы.</li> <li>• Дополнительные общеобразовательные программы.</li> <li>• Программы деятельности детских общественных объединений ОО,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Классные часы</li> <li>• Проектная деятельность</li> <li>• Подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам.</li> <li>• Совместное посещение или организация мероприятий.</li> <li>• Образовательные практики «Дети-</li> </ul>

<p>волонтерского объединения, актива Российского движения школьников.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Планы работы органов ученического самоуправления.</li> <li>• План по работе с одаренными детьми.</li> <li>• Планы по профилактике правонарушений обучающимися.</li> <li>• Программа оздоровительного лагеря ОО.</li> <li>• План по профессиональному самоопределению обучающихся.</li> <li>• Иные программы/планы, действующие в ОО</li> </ul>	<p>детям».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Кейс-турниры, имиджмейкинг</li> <li>• Воркшопы, сетевые проекты.</li> <li>• Тематические оздоровительные смены.</li> <li>• Социально значимая деятельность.</li> <li>• Волонтерская (добровольческая) деятельность.</li> </ul>
---	--

### **6.2.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»**

**Цель** –разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

### **Характеристика участников формы наставничества «учитель – учитель»**

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий</li> </ul>	Имеет малый опыт	Специалист, находящийся в

<p>профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>	<p>работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
--	---	--

### Типы наставников:

**Наставник-консультант** – Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.

**Наставник-предметник** - Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

### Возможные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

### Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. ШМО классных руководителей и учителей предметников
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Работа с базой наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.



Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете, итоговом школьном празднике.

#### **Документы ОО и форматы реализации формы наставничества «учитель-учитель»**

<b>Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации</b>	<b>Формы работы</b>
Устав ОО Планы работы методических объединений План повышения квалификации. Программы/планы самообразования. Дорожные карты/программы/планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников. Планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов и т.п.	Конкурсы профессионального мастерства различного уровня (помощь в подготовке), курсы. Творческие мастерские. ОО молодого учителя/педагога. ОО педагогического мастерства. Семинары, открытые уроки. Разработки информационно-методических пособий, сборников. Форумы, деловые игры. Образовательные курсы Корпоративного университета РДШ.

#### **6.2.3. Форма наставничества «работодатель – ученик»**

**Цель** – успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей ОО осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

**Задачи:**

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе, саморазвитию, саморегуляции, формирование ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей ОО.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах.

5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

**Характеристика участников формы наставничества  
«работодатель – ученик»**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
<b>Кто может быть.</b>	<b>Пассивный</b>	<b>Активный</b>
<p>Нравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы и с высокой квалификацией. Работник с активной жизненной позицией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник Возможно, родитель</p>	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри ОО и ее сообщества</p>	<p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков</p>

**Возможные варианты программы наставничества  
«Работодатель – ученик»**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Профессионал – ученик»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории

**Схема реализации формы наставничества «работодатель – ученик»**

Представление программ наставничества в форме «работодатель – ученик».	Ученическая конференция по представлению программы наставничества
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества.	Анкетирование. Работа с базой наставников
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Составление плана работы, обучение моделям педагогического сопровождения, работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника»

Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы	Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение наставляемого на итоговом школьном мероприятии. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника

**Документы ОО и форматы реализации формы наставничества «работодатель - ученик»**

<b>Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации</b>	<b>Формы работы</b>
Программы воспитания. Программы внеурочной деятельности. Планы воспитательной работы. План по профессиональному самоопределению обучающихся. Партнерские соглашения с работодателями о взаимодействии Иные программы/планы, действующие в ОО	Проектная деятельность. Классные часы. Профорориентационные мероприятия. Педагогические игры на развитие навыков и компетенций. Встречи с представителями предприятий/ профессий. Экскурсии на предприятия. Демодни. Конкурсы проектных ученических работ. Дискуссии. Бизнес-проектирование. Ярмарки вакансий. Краткосрочные и долгосрочные стажировки. Выездные мероприятия.

**6.2.4. Форма наставничества «студент – ученик»**

**Цель:** успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

**Задачи:**

- ✓ Помогать в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- ✓ Помогать делать осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- ✓ Развивать гибкие навыки: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

✓ Укреплять связи между образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

**Результат:**

✓ Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

✓ Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

✓ Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

✓ Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

✓ Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

**Характеристика участников формы наставничества «студент – ученик»**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
<b>Кто может быть.</b>	<b>Пассивный</b>	<b>Активный</b>
<p>Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.</p> <p>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.</p>	<p>Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p>	<p>Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.</p>

**Возможные варианты программы наставничества «студент – ученик»**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«успевающий – неуспевающий»	улучшение образовательных результатов и приобретение навыков самоорганизации и самодисциплины
«лидер – равнодушный»	психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество
«равный – другому»	обмен навыками, взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
«куратор – автор проекта»	совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским)

**Схема реализации формы наставничества «студент – ученик»**

Представление программ наставничества в	Ученическая конференция по
---	----------------------------

форме «Студент – ученик»	представлению программы наставничества
Проводится отбор наставников из числа активных студентов средних и высших учебных заведений.	Анкетирование. Работа с базой наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Составление плана работы, обучение моделям педагогического сопровождения, работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
Проводится отбор наставляемых из числа учеников ОО, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессии, обладают активно позицией.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на итоговом школьном празднике. Благодарственное письмо в образовательное учреждение наставника.

**Документы ОО и форматы реализации формы наставничества  
«студент - ученик»**

<b>Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации</b>	<b>Формы работы</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Программы воспитания.</li> <li>• Программы внеурочной деятельности.</li> <li>• Планы воспитательной работы.</li> <li>• План по профессиональному самоопределению обучающихся.</li> <li>• Партнерские соглашения с учреждениями среднего и высшего профессионального образования</li> <li>• Иные программы/планы, действующие в ОО</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• проектная деятельность,</li> <li>• классные часы,</li> <li>• внеурочная работа,</li> <li>• мероприятия школьного сообщества,</li> <li>• экскурсии в место обучения наставника,</li> <li>• присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).</li> </ul>

**7. План мероприятий («дорожная карта») внедрения  
целевой модели наставничества**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответствен ные
1	<p><b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>  <b>Задача:</b> информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников  <b>Результат:</b> определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p>		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь 2020	<i>Администрация ОО</i>
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Ежегодно, октябрь	<i>Зам. директора по УВР</i>
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Ежегодно, октябрь	<i>Зам. директора по УВР</i>
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Ежегодно, октябрь	<i>Куратор Целевой модели наставничества</i>
2	<p><b>Формирование базы наставляемых</b>  <b>Задача:</b> выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества  <b>Результат:</b> сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Ежегодно, октябрь	<i>Зам. директора по УВР</i>
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Ежегодно, октябрь	<i>Педагог-психолог, соц. педагог</i>

2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Ежегодно, октябрь	<i>Куратор</i>
3	<b>Формирование базы наставников</b> <b>Задача:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников <b>Результат:</b> сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Ежегодно, октябрь	<i>Куратор</i>
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно, октябрь	<i>Куратор, психолог</i>
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Ежегодно, октябрь	<i>Зам. директора по УВР, психолог</i>
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Ежегодно, октябрь	<i>Куратор</i>
4	<b>Отбор и обучение наставников</b> <b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми <b>Результат:</b> сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно, октябрь	<i>Куратор, психолог</i>
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ежегодно, октябрь	<i>Зам. директора по УВР, психолог</i>
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ежегодно, октябрь	<i>Зам. директора по УВР</i>
4.4	Обучение наставников	Ежегодно, октябрь-ноябрь	<i>Зам. директора по УВР</i>
5	<b>Формирование наставнических пар или групп</b> <b>Задача:</b> формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям <b>Результат:</b> сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		

5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Ежегодно, ноябрь	<i>Куратор</i>
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Ежегодно, ноябрь	<i>Психолог</i>
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ежегодно, ноябрь	<i>Куратор</i>
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ежегодно, ноябрь	<i>Куратор</i>
6	<p><b>Организация работы наставнических пар или групп</b>  <b>Цель:</b>  <b>Задача:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе  <b>Результат:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы</p>		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, декабрь	<i>Куратор</i>
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, декабрь	<i>Куратор</i>
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ежегодно, декабрь	<i>Куратор</i>
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, январь-апрель	<i>Куратор</i>
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Ежегодно, апрель	<i>Куратор</i>
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, апрель	<i>Куратор</i>
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Ежегодно, май	<i>Куратор</i>
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Ежегодно, май	<i>Куратор</i>
7	<p><b>Завершение наставничества</b>  <b>Цель:</b> усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров  <b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого</p>		



	<p>публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p><b>Результат:</b> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Ежегодно, май	Администрация ОО
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Ежегодно, май	зам. директора по УВР
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Ежегодно, май	Куратор
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно, май	Куратор
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Ежегодно, май	зам. директора по УВР
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ежегодно, июнь	зам. директора по УВР
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ежегодно, июнь	зам. Директора по УВР

**Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества  
(с учетом целевых показателей охвата до 2024 года)**

Охват программами обучающихся	2020		2021		2022		2023		2024	
	Не < 10 %	чел	Не < 20 %	чел	Не < 30 %	чел	Не < 50 %	чел	Не < 70 %	чел
Охват программами педагогических работников	2020		2021		2022		2023		2024	
	Не < 10 %	чел	Не < 20 %	чел	Не < 30 %	Не < 10 %	чел	Не < 20 %	чел	Не < 30 %

## **8. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы**

Мониторинг процесса реализации Целевой программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

*Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:*

1. оценка качества процесса реализации целевой программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы.**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения ОО, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цель мониторинга:** Оценка эффективности реализации ЦМН в ОО

**Задачи мониторинга:**

- ✓ собрать и проанализировать обратную связь от участников (метод анкетирования);
- ✓ обосновать требования к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- ✓ контролировать ход программы наставничества;
- ✓ описать особенности взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- ✓ определение условий эффективной программы наставничества;
- ✓ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

### **8.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

**Цель:** оценка и анализ влияния программ наставничества на всех участников

**Задачи мониторинга:**

- ✓ обосновать требования к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- ✓ экспериментально подтвердить необходимость выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- ✓ опередить условия эффективной программы наставничества;
- ✓ проанализировать эффективность предложенных стратегий образования пар и внести корректировки во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- ✓ сравнивать процессы и результаты реализации ЦМН на входе и выходе;
- ✓ сравнивать изучаемые личностные характеристики (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

### **9. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

*Мероприятия по популяризации роли наставника:*

- ✓ Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ОО.
- ✓ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- ✓ Создание на сайте ОО методической копилки с программами наставничества.
- ✓ Награждение грамотами и благодарственными письмами на уровне ОО
- ✓ Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- ✓ Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- ✓ Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ОО.

