

СОГЛАСОВАНО

Педагогический совет

Протокол № 1

от «31» августа 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор лицея

Протокол № 285

от «02» сентября 2021 г.



Е. В. Езырева Л.В.



ПРОГРАММА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

МБОУ «Лицей №23» г. Кемерово

г. Кемерово, 2020

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

Оглавление

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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в

частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

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

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

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

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

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 МБОУ «Лицей №23», 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 в МБОУ «Лицей №23»:

- 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 № 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.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р).
- 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».
- 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 МБОУ «Лицей №23»:

- 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, личностного 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

МБОУ «Лицей №23» 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

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 МБОУ «Лицей №23»; информационные стенды в рекреациях лицея и в классных кабинетах;
- Выпуск информационных буклетов для родителей;
- Выступление заместителей директора на Совете родителей, ученической конференции;
- Фотоотчеты;
- Страничка в социальной сети «Инстаграм», сайт ОО.

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"> Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние 	<ul style="list-style-type: none"> Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; информировать аудиторию через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия 	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"> Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых 		Сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся 	<ul style="list-style-type: none"> Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; мотивировать наставников 	формирование 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.
4	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; организовать отбор и обучение наставников 	<ul style="list-style-type: none"> Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; найти ресурсы для 	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными

			организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)	наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.
5	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> ● Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; ● обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника 	<ul style="list-style-type: none"> ● Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп 	Сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
6	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> ● Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; ● проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; ● при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ● собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; ● разработать систему поощрений наставников 	<ul style="list-style-type: none"> ● Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы 	1. Реализация программ наставников. 2. Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> ● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; ● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы
7	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> ● Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ● реализовать систему поощрений наставников; ● организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; ● сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, 	<ul style="list-style-type: none"> ● Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; ● пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие; ● популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров 	Достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых. Поощрение наставников.

	желающих попробовать себя в новой роли		
--	--	--	--

6.2. Формы наставничества в ОО

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

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Лицей №23» 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
Кто может быть		
<ul style="list-style-type: none"> Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью 	Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной

<p>мышления.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО. Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений. 	<p>неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни ОО, отстраненный от коллектива.</p>	<p>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»	Психозэмоциональная 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"> • Программы воспитания. • Программы внеурочной деятельности. • Планы воспитательной работы. • Дополнительные общеобразовательные программы. • Программы деятельности детских общественных объединений ОО, волонтерского объединения, актива Российского движения школьников. • Планы работы органов ученического самоуправления. • План по работе с одаренными 	<ul style="list-style-type: none"> • Классные часы • Проектная деятельность • Подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам. • Совместное посещение или организация мероприятий. • Образовательные практики «Дети-детям». • Кейс-турниры, имиджмейкинг • Воркшопы, сетевые проекты. • Тематические оздоровительные смены. • Социально значимая деятельность.

<p>детьми.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Планы по профилактике правонарушений обучающимися. • Программа дневного центра пребывания детей. • План по профессиональному самоопределению обучающихся. • Иные программы/планы, действующие в ОО 	<ul style="list-style-type: none"> • Волонтерская (добровольческая) деятельность.
--	--

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"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>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 психологической поддержки, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному

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»

Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Формы работы

<p>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.</p>	<p>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.</p>
--	--

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»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный

<p>Неравнодушный 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»**

Формы взаимодействия	Цель
«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»**

Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Формы работы
Программы воспитания. Программы внеурочной деятельности. Планы воспитательной работы. План по профессиональному самоопределению обучающихся. Партнерские соглашения с работодателями о взаимодействии	Проектная деятельность. Классные часы. Профорориентационные мероприятия. Педагогические игры на развитие навыков и компетенций. Встречи с представителями предприятий/ профессий. Экскурсии на предприятия. Конкурсы проектных ученических работ. Дискуссии. Бизнес-проектирование.

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:

1. Помогать в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
2. Помогать делать осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
3. Развивать гибкие навыки: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
4. Укреплять связи между образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
5. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Характеристика участников формы наставничества «студент – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих	Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о	Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий

проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.	карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.	ресурсом для их получения.
--	---	----------------------------

Возможные варианты программы наставничества «студент – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«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 форме «Студент – ученик»	Ученическая конференция по 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 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 профессии, обладают активной 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»**

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

• Иные программы/планы, действующие в ОО	
--	--

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

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p> <p>Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников</p> <p>Результат: 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>Формирование базы наставляемых</p> <p>Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества</p> <p>Результат: 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, сотрудник, 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	Формирование базы наставников Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: 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	Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми Результат: 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	Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям Результат: 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>Организация работы наставнических пар или групп Цель: Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: 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>Завершение наставничества Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и</p>		

	наставляемых		
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	<i>Администрация ОО</i>
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Ежегодно, май	<i>зам. директора по УВР</i>
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Ежегодно, май	<i>Куратор</i>
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно, май	<i>Куратор</i>
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Ежегодно, май	<i>зам. директора по УВР</i>
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ежегодно, июнь	<i>зам. директора по УВР</i>
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ежегодно, июнь	<i>зам. Директора по УВР</i>

**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
	40		60		80		300		350	
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 %
	3		5		5		7		7	

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.