

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
протокол № 3
от 25.01.2021

СОГЛАСОВАНО
на заседании Родительского
комитета школы,
протокол № 4 от 22.01.2021

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СШ № 35
им. Дубины В.П
_____ В.Н. Рода
25.01.2021

СОГЛАСОВАНО
на заседании Совета
школьников,
протокол заседания № 4
от 22.01.2021

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 35 ИМ. ДУБИНЫ В.П. Г. ВОЛЖСКОГО
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

на 2020- 2024 учебный год

Волжский, 2020

Содержание

<i>№</i>	<i>разделы</i>	<i>страницы</i>
	Пояснительная записка. Актуальность Программы целевой модель наставничества МОУ СШ № 35 им. Дубины В.П.	3
1.	Общие положения.	4
2.	Цели и задачи Программы целевой модели наставничества	5
3.	Ожидаемые результаты внедрения Программы целевой модели наставничества.	6
4.	Организация деятельности школы по внедрению целевой модели. Этапы реализации Программы целевой модели наставничества	6 - 10
5.	Ролевые модели наставничества, реализуемые программой наставничества:	
	5.1. Форма наставничества «ученик – ученик».	10-12
	5.2. Форма наставничества «учитель – учитель».	13-15
	5.3. Форма наставничества «работодатель – ученик».	15-17
	5.4. Форма наставничества «учитель – ученик».	17-19
6.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.	
	6.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.	20-21
	6.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	21-22
7.	Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе и результатах реализации программы наставничества	22
8.	Требования, предъявляемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в Программе наставничества.	23
9.	Права и обязанности куратора, наставников, наставляемых.	24-26
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	26
11.	Приложения	27-33

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы. Сегодня в России происходят радикальные изменения в образовательной и социокультурной сферах общества, которые продиктованы изменением в экономике, мышлении, жизни в целом. Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Этого невозможно достичь без создания эффективной системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций подрастающего поколения. Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества. Внедрение программы наставничества в образовательной организации позволит создать условия для подготовки обучающихся к осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность, а также будет способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося. Таким образом, в современном образовании развитие института наставничества становится федеральной стратегической инициативой, реализуемой как с целью вовлечения обучающихся и педагогов в активную деятельность, так и с целью разработки, поддержки и сопровождения лидерских проектов, а также системы разнообразных «социальных лифтов», позволяющих достигать нового уровня карьерного, профессионального, личностного и социального развития. Согласно целевым показателям Национального проекта «Образование» к 2024 году не менее 70 процентов обучающихся и педагогических работников общеобразовательных учреждений должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения. Внедрение Программа наставничества поможет способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива МОУ СШ № 35 им. Дубины В.П. (далее – Школа):

- создание условий для успешности обучающихся, в том числе показывающих стабильно низкие результаты, а также условий для реализации талантов у одаренных детей;
- создание условий для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, в том числе в целях профориентации и профессионального самоопределени;
- передача навыков, знаний, формирования ценностей у обучающихся и педагогов, сохранение лучших практик и уникальных исторически сформированных компетенций; закрепление в образовательной организации молодых педагогов и новых сотрудников, их профессиональный рост;
- передача навыков, знаний, формирования ценностей у обучающихся и педагогов, сохранение лучших практик и уникальных исторически сформированных компетенций;
- подготовка кадрового управленческого резерва из числа педагогов и будущих педагогов из числа обучающихся.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Программа целевой модели наставничества муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 35 им. Дубины В.П. г. Волжского Волгоградской области» (далее – Программа наставничества) – локальный акт, разработанный на основании типовой формы Программы целевой модели наставничества рабочей группой МОУ СШ № 35 им. Дубины В.П. (далее – Школа), принята на заседании педагогического совета Школы, утверждена руководителем.

1.2. Программа наставничества разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.10.2020 г. № 751 "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 на территории Волгоградской области" (далее – целевая модель наставничества). Согласно Письму Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций", Положения «О внедрении целевой модели наставничества в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №35 им. Дубины В.П. г. Волжского Волгоградской области».

1.3. Разработка и реализация Программы наставничества основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию Программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности предполагает реализацию в Школе научно обоснованных и проверенных технологий;

- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики в образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются модели «ученик-ученик», «учитель-учитель», «работодатель-ученик», «учитель-ученик».

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Основной целью внедрения Программы наставничества является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов Школы.

2.2. Основные задачи реализации Программы наставничества:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- создание условий для личностного роста обучающихся и педагогов;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 3.1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- 3.2. Улучшение психологического климата в Школе, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- 3.3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- 3.4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- 3.5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- 3.6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- 3.7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- 3.8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- 3.9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 3.10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- 3.11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества;
- 3.12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- 3.13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- 3.14. Снижение конфликтности горизонтального и вертикального социального движения; увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- 3.15. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- 3.16. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

- 4.1. Реализация Программы наставничества представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Школы) и «внешнем контуре» (партнеры Школы).
- 4.2. Инструмент реализации Программы наставничества — это прежде всего базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками Школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;

- не принимающих участие в жизни школы, 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 своей школы;
- 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 школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в Школе.

4.4. Этапы реализации Программы:

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в Школе. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых (собеседование, анкетирование). 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета Школы. 1) Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2) Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных	База наставляемых, анализ запросов потенциальных наставляемых

	наставляемых	
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри Школы включает действия по формированию базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</p> <p>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <p>- организаций, деятельность которых направлена на методическую помощь педагогическим работникам;</p> <p>- наставников от организаций для профориентационной работы с учащимися.</p>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу наставников от организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «ученик-ученик».
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной Формы наставничества.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников.</p>
Формирование пар/групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Фиксация сложившихся пар/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении пар/наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обратная связь от

	<p>парк/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу. 	<p>наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</p> <ul style="list-style-type: none"> - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Оповещение участников пары/группы и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества 2. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Школы. 3. Популяризация эффективных практик. 	<ul style="list-style-type: none"> - приказ о проведении итогового мероприятия; - программы наставничества; - база потенциальных наставников; - банк методических материалов; - развитое сообщество Школы

4.5. Кадровая система реализации Программы наставничества:

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>	В течение всего периода
Куратор программы наставничества	<p>Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества.</p> <p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p>	В течение всего периода

	Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.	
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.	В течение всего периода
Педагоги-психологи	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник Школы, который отвечает за организацию всего цикла Программы целевой модели наставничества.

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.

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.

Реализация Программы целевой модели наставнической происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

– обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества.

5. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ

Исходя из образовательных потребностей Школы в Программу наставничества включены четыре ролевые модели наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик», «учитель-ученик»

5.1. Форма наставничества «Ученик – ученик».

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

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- повышение успеваемости в школе;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
- снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН;
- снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть.		
Активный ученик, обладающий лидерскими качествами и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.	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 класса, школы отстраненный от коллектива	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.		
Победитель школьных и региональных олимпиад, и соревнований.		
Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни от коллектива. школы.		
Возможный участник всероссийских детско –		

юношеских организаций и объединений.		
--------------------------------------	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

«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».	Классные часы. Сбор актива.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества. Использование базы наставников.	Анкетирование. Собеседование.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, 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. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
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 ученической конференции.

5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте 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:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь Школы;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в Школе;
- повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в Школе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый	
	<i>Молодой специалист</i>	<i>Педагог</i>
<i>Кто может быть</i>		
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах

		образовательной организации.
Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		
Типы наставников		
Наставник - консультант	Наставник - предметник	
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	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 психоземональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«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. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы 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. Использование базы 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 или методический совете школы.

5.3. Форма наставничества «Работодатель – ученик»

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

Задачи:

- помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

– помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результат:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – ученик».

Наставник Кто может быть?	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, Не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.
Активная жизненная позиция.		
Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.		
Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.		
Возможно, родитель образовательного учреждения		

Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

«Работодатель – будущий Профессиональная сотрудник»	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства.
---	--

Схема реализации формы наставничества «Работодатель – ученик»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Работодатель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и профессионалов, представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества.	Анкетирование. Использование базы опытных наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы 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 ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

5.4. Форма наставничества «Учитель– ученик»

Цель - успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

- помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала;
- повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции;
- формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, метакомпетенций;
- помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Результат:

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы,
- повышение успеваемости и улучшение психозэмоционального фона среди учащихся школы;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
- увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть?		
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, Не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.
Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.		
Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель– неуспевающий ученик»	Достижение лучших образовательных результатов, раскрытие потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося

	в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе.
«Учитель– пассивный ученик»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции.
«Учитель– одаренный ученик»	Совместная работа над проектом (творческим, образовательным), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки
«Учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Классные часы. Сбор актива. Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей.	Анкетирование. Собеседование.
Обучение наставников при необходимости.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, 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. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
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	Поощрение на ученической конференции.

заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	
---	--

6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

6.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения Школы, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Школы и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы наставничества: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;

- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы или профессиональной образовательной организации, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

6.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

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.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый"

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла Программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся)
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

7. ФОРМЫ И СРОКИ ОТЧЕТНОСТИ НАСТАВНИКА И КУРАТОРА О ПРОЦЕССЕ И РЕЗУЛЬТАТАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Оценка результатов эффективности внедрения Программы наставничества осуществляется на основе:

- анкеты куратора на "входе" и "выходе" из программы наставничества, заполняющейся посредством использования онлайн-форм (Приложение 1);
- ежеквартальной анкеты куратора, заполняемой в онлайн-форме не позднее 20 числа отчетного месяца (Приложение 2);
- анкет ожиданий и удовлетворенности наставников и наставляемых на "входе" и "выходе" из программы наставничества (Приложение 3).

7.2. Результаты мониторинга по вышеобозначенным пунктам направляются в Региональный наставнический центр Волгоградской области;

7.3. Процедура оценки проводится на индивидуальной основе по окончании встреч наставника и наставляемого и включать в себя:

- опрос о наставнической деятельности наставника,
- результаты развития наставляемого.

8. ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К НАСТАВНИКАМ, ИЗЪЯВЛЯЮЩИМ ЖЕЛАНИЕ ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Общими и обязательными критериями отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию и др.

Дополнительные требования к наставнику, осуществляющему свою деятельность в ОО, в разрезе ролевых моделей наставничества:

Ролевые модели наставничества	Требования к наставнику
УЧЕНИК – УЧЕНИК	<ul style="list-style-type: none"> – активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты; – победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований; – лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность); – возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ	<ul style="list-style-type: none"> – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); – педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества ОО; – обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, развитой эмпатией.
РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК	<ul style="list-style-type: none"> – равнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности; – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному

Ролевые модели наставничества	Требования к наставнику
	в диалоге и - потенциально будущему коллеге; – возможно, выпускник ОО.
УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК	– опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); – педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества ОО; – обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, развитой эмпатией.

9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА, НАСТАВНИКОВ, НАСТАВЛЯЕМЫХ

9.1. Права и обязанности куратора Программы наставничества

Куратор обязан:

- формирование базы данных наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору Школы;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- количественный анализ результатов Программы наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества на основе анкеты куратора;
- своевременный сбор данных по различным показателям внедрения целевой модели наставничества в Школе по запросам органов управления образованием муниципального района (городского округа) и/или Регионального наставнического центра Волгоградской области;
- ежемесячное получение обратной связи от участников Программы наставничества в Школе и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в Школе.

Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовывать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Школы, которые сопровождают наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в Школе;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности, об организации взаимодействия наставнических пар и т.д.

9.2. Права и обязанности наставника Программы наставничества

Наставник обязан:

- помогать наставляемому разрабатывать Индивидуальный план развития, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости) коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ОО, в том числе - в рамках "Школы наставников";
- в случае если наставник не является сотрудником ОО, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- убеждать в необходимости выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества, а также за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к директору с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника.

9.3. Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ОО.

Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в ОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности.

10. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора Школы, к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте, в социальных сетях (страничках Школы), информационных стендах Школы;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся и т.д.

10.2. Руководство ОО вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Анкета куратора образовательной организации, внедряющей целевую модель наставничества (заполняется на "входе" и "выходе")

1. Количественный анализ результатов программы наставничества¹

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы	Показатель после реализации программы	Разница	Значение в процентах
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого: статей, исследований, методических практик (заполняется, если реализуется ролевая модель наставничества "учитель-учитель")				
5. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу образовательной организации				
6. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления профессиональных образовательных организаций (в случае реализации ролевой модели "студент-ученик")				
7. Среднее количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического (например, деловые игры с участием работодателей) характера в Вашей образовательной организации в течение учебного года				

8. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах/на старших курсах (если реализуется ролевая модель "работодатель-ученик", "работодатель-студент")				
9. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (для ролевой модели "работодатель-студент")				
10. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях (для ролевой модели "работодатель-ученик")				

1.2. Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Актуальность Программы наставничества										
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
3. Целевая модель наставничества направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого										
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)										
6. Обеспечена адаптивность, динамичность и гибкость целевой модели наставничества										
7. Понятность алгоритма отбора/										

выдвижения наставников, наставляемых и кураторов											
8. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9. Присутствует понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10. Доступ к необходимым ресурсам для внедрения целевой модели наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) предоставлен в достаточном объеме	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

С какими проблемами Вы сталкиваетесь при внедрении целевой модели наставничества в Вашей ОО/ районе (городском округе) _____

Благодарим Вас за участие в опросе!

Ежеквартальная анкета куратора ОО, внедряющей целевую модель наставничества, по оценке удовлетворенности Программой наставничества

1. Какие ролевые модели реализуются на базе Вашей образовательной организации?
2. Популярна ли Программа наставничества в Вашей ОО? Как Вы думаете, почему?
3. Какие способы Вы видите по исправлению текущей ситуации (в случае, если программа наставничества непопулярна)? Каким образом Вам удалось добиться эффективной реализации программы (в случае популярности программы наставничества)?
4. Каким образом, на Ваш взгляд, можно повысить популярность Программы наставничества в Вашей ОО и Вашем районе (городском округе)/ городе?
5. Как вы считаете, полезна ли Программа наставничества в целом? Проявляется ли полезность Программы наставничества на примере Вашей ОО? Каким образом?
6. Что уже реализовано в Вашей ОО согласно дорожной карте внедрения целевой модели наставничества?
7. Какие мероприятия планируется реализовать в ближайший месяц?
8. С какими трудностями Вы сталкиваетесь при реализации Программы наставничества?
9. Есть ли у Вас конструктивные предложения по улучшению реализации целевой модели наставничества?
10. Ваш вопрос, касающийся внедрения целевой модели наставничества (если есть)

Типовая форма дневника, заполняемого наставником и наставляемым
по завершении встречи

1. ФИО _____
2. Ролевая модель: _____ (напр., "ученик-ученик")
3. Приблизились ли мы сегодня к цели?

4. Что сегодня получилось хорошо?

5. Что стоит изменить в следующий раз?

6. Как я себя сейчас чувствую?

7. Что нужно сделать к следующей встрече?
