



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НИЖНЕ - ИВОЛГИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

Принято
на педагогическом совете школы
Протокол № 1
от «30» августа 2022 года.



**ПРОГРАММА
ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
НИЖНЕ-ИВОЛГИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
на 2022-2025 гг**

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
 - 5.1. Этапы реализации программы с указанием форм наставничества
 - 5.2. Основные этапы реализации программы
 - 5.3. Формы наставничества
 - 5.4. Форма наставничества «ученик-ученик»
 - 5.5. Форма наставничества «учитель-учитель»
 - 5.6. Форма наставничества «работодатель – ученик»
6. План мероприятий («дорожная карта»)
7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы
8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Приложение №1 Формы документов, обеспечивающих реализацию программы

Приложение №2 Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы

Общие положения

1.1. Настоящая Целевая модель наставничества обучающихся и педагогических работников 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 и педагогическими работниками.

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 МОУ Нижне-Иволгинская СОШ 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.

1.

Термины и определения

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в

отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

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

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, 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 приходить 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.

2. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества

2.1. Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

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

- Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции

Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);

- Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления ОО».

2.2. 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 и региональном 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).

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».

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

3.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в МОУ Нижне-

Иволгинская СОШ:

- 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 муниципальных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов в развитие инновационных образовательных и социальных программ МОУ Нижне-Иволгинская СОШ благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

3.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося МОУ Нижне-Иволгинская СОШ:

- 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.

3.3. 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 муниципалитете;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

4. Условия реализации программы

4.1. Нормативно-правовое обеспечение Целевой программы наставничества:

Нормативные правовые акты международного уровня

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

Нормативные правовые акты Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025

года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Нормативные правовые акты Республики Бурятия:

Приказ Министерства образования и науки Республики Бурятия от 08 июля 2021 года № 1011 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Республике Бурятия"

Нормативные правовые акты МОУ Нижне-Иволгинская СОШ:

- Устав МОУ Нижне-Иволгинская СОШ
- Положение о наставничестве в МОУ Нижне-Иволгинская СОШ
- 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

4.2. 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 МОУ Нижне-Иволгинская СОШ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

5.2. Материально-техническое и информационно-методическое обеспечение программы

Наименование	Содержание
Материально-техническая база	В Учреждении оборудованы: • учебные кабинеты с автоматизированными рабочими местами педагогических работников и администрации. • необходимые для реализации учебной и внеурочной деятельности лаборатории (в кабинетах химии, биологии и физики); • библиотека; • спортивный зал; • музей • помещение для питания учащихся, а также для хранения и приготовления пищи, обеспечивающие возможность организации качественного горячего питания, в том числе горячих завтраков; • санузлы • Все учебные помещения обеспечены комплектами оборудования для реализации всех предметных областей и внеурочной деятельности, включая расходные материалы и канцелярские принадлежности, а также мебелью, офисным оснащением и необходимым инвентарём.
Учебно-методическое и информационное оснащение образовательной деятельности	В МОУ Нижне-Иволгинская СОШ в наличии: 1.1.нормативные документы, программно-методическое обеспечение, локальные акты: Должностные инструкции учителя-предметника, паспорт учебного кабинета, Положение о рабочей программе, Положение о промежуточной аттестации учащихся, Положение

	о проектной деятельности учащихся, рабочие программы по предметам. 1.2. Учебно-методические материалы: 1.2.1. УМК по всем предметам учебного плана 1.2.2. Дидактические и раздаточные материалы по всем предметам учебного плана. 1.2.3. Аудиозаписи, слайды по содержанию учебных предметов гуманитарного цикла 1.2.4. ТСО, компьютерные, информационно-коммуникационные средства во всех учебных кабинетах 1.2.5. Учебно-практическое оборудование: химия, биология, физика, технология. 1.2.6. Оборудование (мебель) во всех учебных кабинетах в соответствии с требованиями СанПИН. В методическом кабинете школы имеются: 2.1. Нормативные документы федерального, регионального и муниципального уровней, школьные локальные акты; рабочие программы по всем учебным предметам учебного плана и программы внеурочной деятельности; 2.2. Документация школы по всем направлениям работы. 2.3. Комплекты диагностических материалов: Контрольные работы, тесты по предметам, педагогические и психологические тесты. 2.4. Базы данных: учащихся, педагогических работников. Информационно-методические условия обеспечиваются современной информационно-образовательной средой. ИОС школы включает: комплекс информационных образовательных ресурсов, в том числе цифровые образовательные ресурсы, совокупность технологических средств информационных и коммуникационных технологий: компьютеры, коммуникационные каналы, систему современных педагогических технологий, обеспечивающих обучение в современной информационно-образовательной среде.
--	---

Таким образом, МОУ Нижне-Иволгинская СОШ 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, библиотека, школьный музей.

Обеспечен доступ к информационно-телекоммуникационным сетям, в школе действует Интернет. 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 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 наставники имеют возможность 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>, другие.

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

- Публикации на сайте МОУ Нижне-Иволгинская СОШ; информационные стенды в рекреациях школы и в классных кабинетах;
- Выпуск информационных буклетов для родителей;
- Выступление заместителя директора по воспитательной работе на Совете родителей, ученической конференции;
- Фотоотчеты;
- Страничка в социальной сети.

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
Подготовка условий для запуска программы наставничества	● Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; ● информировать коллектив и обучающихся о	Определить заинтересованные в наставничестве аудитории В зависимости от выбранной формы наставничества; - информировать аудитории через целевые медиавозможностях	Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые

	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	программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия	ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).
Формирование базы наставляемых	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		Сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

	наставляемых к программе; включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых		
Формирование Базы наставников	Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся	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
Отбор и обучение наставников	Разработать критерии Отбора наставников по собранные запросы	Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; Найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование	● Разработать инструменты и	● Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников	Сформированы наставнические

наставнических пар или групп	организовать встречи для формирования пар или групп; ●обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	педагогических вузов к формированию пар или групп	пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
Организация работы наставнических пар или групп	●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	●Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы	1.Реализация программ наставников. 2. Мониторинг: ● 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.

	эффективности реализации программы; ● собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; ● разработать систему поощрений наставников		
Завершение наставничества а	● 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	● 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.

	популяризации лучших кейсов; ●сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли		
--	---	--	--

6.2. Формы наставничества в МОУ Нижне-Иволгинская СОШ

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

Исходя из образовательных потребностей МОУ Нижне-Иволгинская СОШ рассматриваются три формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», работодатель - 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.
7. 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 КДН.

Характеристика участников формы наставничества «ученик-ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
●Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. ●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.	Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни ОО, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

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

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

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

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

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на итоговом школьном мероприятии
--	--

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

Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Формы работы
• 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 детьми. • Планы по профилактике правонарушений обучающимися. • Программа оздоровительного лагеря ОО. • План по профессиональному самоопределению обучающихся. • Иные программы/планы, действующие в ОО	• Классные часы • Проектная деятельность • Подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам. • Совместное посещение или организация мероприятий. • Образовательные практики «Дети-детям». • Воркшопы, сетевые проекты. • Тематические оздоровительные смены. • Социально значимая деятельность. • 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
- 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.	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, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

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 сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному запросу.

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

6.2.3. Форма наставничества «работодатель – ученик»

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

Задачи:

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.

- 2. Повышение мотивации к учебе, саморазвитию, саморегуляции, формирование ценностных и жизненных ориентиров.
- 3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков иметакомпетенций.
- 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 прошедшихпредпрофориентационную программу.
- 4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах.
- 5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем иприсоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «работодатель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
Нравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы и с высокой квалификацией. Работник с активной жизненной позицией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник Возможно, родитель	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	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков

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 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.
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребности, 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 Иные программы/планы, действующие в ОО	Проектная деятельность. Класные часы. Профориентационные мероприятия. Педагогические игры на развитие навыков и компетенций. Встречи с представителями предприятий/профессий. Экскурсии на предприятия. Конкурсы проектных ученических работ. Дискуссии. Бизнес-проектирование. Ярмарки вакансий. Краткосрочные и долгосрочные стажировки. Выездные мероприятия.

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

Мероприятия	сроки	ответственные
1. Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	июню 2022	заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.
2. Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	сентябрь 2022	Классные руководители
3. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	октябрь 2022	заместитель директора по ВР Мупкина С.В. заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.
4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых от третьих лиц: классный руководитель, психолог, социальный педагог, родители.	октябрь 2022	заместитель директора по ВР Мупкина С.В. заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С
5. Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	октябрь 2022	заместитель директора НМР Балтуева Ю.С
6. Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	октябрь-ноябрь 2022	заместитель директора по ВР Мупкина С.В. заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С
7. Оценка участников – наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	октябрь-ноябрь 2022	заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С

8. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	октябрь-ноябрь 2022	заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С
9. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	ноябрь 2022	заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С
10. Оценка участников – наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	ноябрь 2022	заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.
11. Проведение собеседование с наставниками (возможно привлечение психолога)	ноябрь 2022	заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.
12. Поиск экспертов и методических материалов для проведения обучения наставников	ноябрь 2022	заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.
13. Обучение наставников	ноябрь 2022	заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.
14. Организация групповой встречи наставников и наставляемых	ноябрь 2022	заместитель директора по ВР Мупкина С.В. заместитель заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.
15. Анализ анкет групповой встречи и формирование пар (групп) наставник - наставляемый	ноябрь 2022	заместитель директора по ВР Мупкина С.В. заместитель заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.
16. Информирование участников о сложившихся парах/группах.	ноябрь 2022	заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.

Закрепление пар/групп распоряжением руководителя		
17. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	ноябрь- декабрь 2022	заместитель директора по ВР Мупкина С.В.заместитель заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.
18. Регулярные встречи наставника и наставляемого	декабрь-май 2023	заместитель директора по ВР Мупкина С.В. заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.
19. Сбор обратной информации от участников программы наставничества	май 2023	заместитель директора по ВР Мупкина С.В. заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С
20. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	май 2023	директор МОУ НИСОШ Галданов С.С. заместитель директора по ВР Мупкина С.В.заместитель заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.
21.Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	июнь 2023	заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С..
22. Подведения итогов программы наставничества и награждение лучших наставников на линейке, посвященной Дню Знаний		директор МОУ НИСОШ Галданов С.С. заместитель директора по ВР Мупкина С.В.заместитель заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.
23. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	июнь 2023	заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.
24.Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу	июнь 2023	заместитель директора по НМР Балтуева Ю.С.

наставников и базу наставляемых		
---------------------------------	--	--

Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества (с учетом целевых показателей охвата до 2025 года)

Охват программами обучающихся	2022		2023		2024		2025	
	Не < 10 %	чел	Не < 20 %	чел	Не < 30 %	чел	Не < 50 %	чел
Охват программами педагогических работников	2022		2023		2024		2025	
	Не < 10 %	чел	Не < 20 %	чел	Не < 30 %	чел	Не < 50 %	чел

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 (Приложение 1).

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 проводят кураторы 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 МОУ Нижне-Иволгинская СОШ.

Формы документов, обеспечивающих реализацию программы

Примерная форма базы наставляемых

	№п.п.
	ФИО наставляемого
	Контактные данные для связи (данные представителя)
	Год рождения наставляемого
	Основной запрос наставляемого
	Дата вхождения в программу
	ФИО наставника
	Форма наставничества
	Место работы/учебы наставника
	Дата завершения программы
	Результаты программы
	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, Размещенные на сайте организации
	Отметка о прохождении программы

	№п.п.
	ФИО наставника
	Контактные данные для связи
	Место работы/учебы наставника
	Основные компетенции наставника
	Важные для программы достижения наставника
	Интересы наставника
	Желаемый возраст наставляемых
	Ресурс времени на наставничества программу
	Дата вхождения в программу
	ФИО наставляемого (наставляемых)
	Форма наставничества
	Место работы/учебы наставляемого
	Дата завершения программы
	Результаты программы
	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте

Примерная форма базы наставников

Приложение 2

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества **Форма наставничества «ученик - ученик»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -Из них:

Довольны совместной работой-

Довольны результатом-

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	

Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

Личностная оценка наставников

Всего участников -Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

Форма наставничества «учитель - учитель»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

2.4. Анкета куратора

2.4.1. Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z/x*100)
1.Количество учеников, 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. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5.Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6.Количество учеников, планирующих стать наставниками сообществу благодарных выпускников				
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10.Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах.				

11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников Профессиональных образовательных организаций (ПОО)				
12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

2.4.2.

Оценка программы наставничества

Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 – максимальный

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	
3. Актуальность программы наставничества	
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	

6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.	