

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Белая СОШ»

Александр А.В. Ченских

Приказ № *201* от *20.09.2021*



ПОЛОЖЕНИЕ

о программе наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Белая средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества в МБОУ «Белая СОШ» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № р-145 «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», Письмом Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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"), Распоряжением министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 года № 982-мр «Об утверждении региональной модели наставничества», Приказом Комитета по образованию Усольского муниципального района № 269 от 30.08.2021 года, Уставом МБОУ «Белая СОШ» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в МБОУ «Белая СОШ».

1.2. Настоящее Положение является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества (далее – Целевая модель); определяет формы наставничества, порядок организации наставнической деятельности, права и обязанности ее участников; требования, предъявляемые к наставникам; определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МБОУ «Белая СОШ» и его эффективности.

1.3. По вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества для педагогических работников и обучающихся МБОУ «Белая СОШ» руководствуется следующими нормативными документами:

- Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [с изменениями на 24 апреля 2020 года];
- Стратегия развития волонтерского движения в России: утв. протоколом заседания Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи № 45 от 14 мая 2010 г.;

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2016–2020 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493;
- Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства: Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240;
- План основных мероприятий до 2020 года, проводимых в рамках Десятилетия Детства в Иркутской области: Распоряжение Губернатора Иркутской области от 26 декабря 2018 года № 161-р;
- О государственной молодежной политике в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-оз.
- О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 6 июня 2017 года N 46-мпр «Почетный наставник в сфере образования Иркутской области»: приказ Министерства образования Иркутской области от 11 октября 2018 года № 112-мпр;
- О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02.

1.4. В настоящем Положении используются следующие термины:

- **Наставничество** – это 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/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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.
- **Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- **Благодарный выпускник** – выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

1.5. Участниками системы наставничества являются:

- наставник;
- наставляемый;
- директор МБОУ «Белая СОШ»;
- куратор наставнической деятельности в МБОУ «Белая СОШ»;
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности в Усольском районе и Иркутской области в целом, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.

2. Цели, задачи и формы наставничества

2.1. Наставничество осуществляется с целью полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам МБОУ «Белая СОШ» в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБОУ «Белая СОШ» и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности МБОУ «Белая СОШ» предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставник и наставляемый.

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. В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В форме «учитель – учитель» возрастной параметр не задается.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов

самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставниками могут быть учащиеся, педагоги и иные должностные лица МБОУ «Белая СОШ», сотрудники промышленных и иных предприятий, организаций в Усольском районе и Иркутской области в целом, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Организовать процесс наставничества нужно так, чтобы обучение подопечных положительно отражалось на работе самого наставника, в противном случае эффективность его основной деятельности значительно ухудшится. Количество подопечных не должно превышать 5-6 человек.

2.4. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых распространенных форм наставничества, выделяются:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «учитель – ученик»;
- «работодатель – ученик».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации/предприятия) и МБОУ «Белая СОШ».

2.4.1. Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся МБОУ «Белая СОШ», при котором один из обучающихся находится на более высокой степени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри МБОУ «Белая СОШ», формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ «Белая СОШ», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и МБОУ «Белая СОШ»;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Возможные варианты программы. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик-ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами наставничества «ученик-ученик» в МБОУ «Белая СОШ» могут быть:

- взаимодействие «успевающий-неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер-пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный-равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

2.4.2. Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МБОУ «Белая СОШ», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МБОУ «Белая СОШ»; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри МБОУ «Белая СОШ».

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективе МБОУ «Белая СОШ»;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель-учитель» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами наставничества «учитель-учитель» в МБОУ «Белая СОШ» могут быть:

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

2.4.3. Форма наставничества «учитель – ученик»

Цель такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемый результат: Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ «Белая СОШ», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста

получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

2.4.4. Форма наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя регионального, муниципального, местного предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: помощь 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.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и МБОУ «Белая СОШ», занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала.

Среди оцениваемых результатов

- 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 профориентационную программу;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия/организации);
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель-ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами наставничества «ученик-ученик» в МБОУ «Белая СОШ» могут быть:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;

– взаимодействие «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;

– взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

3. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» и Программ наставничества МБОУ «Белая СОШ». Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в МБОУ «Белая СОШ» формы наставничества («ученик–ученик»; «учитель–учитель»; «учитель–ученик»; «работодатель–ученик»);

- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной формы.

3.2. Наставничество организуется на основании приказа директора МБОУ «Белая СОШ». Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель руководителя МБОУ «Белая СОШ».

3.3. Куратор Целевой модели назначается приказом директора МБОУ «Белая СОШ». Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.4. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор МБОУ «Белая СОШ», куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в МБОУ «Белая СОШ».

3.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, куратором, педагогами и иными лицами МБОУ «Белая СОШ», располагающими информацией о потребности педагогов и обучающихся – будущих участников направления наставничества.

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1 настоящего Положения.

3.6. База наставляемых и наставников может меняться в зависимости от потребностей МБОУ «Белая СОШ» в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

3.7. Участие наставников и наставляемых в Целевой модели основывается на добровольном согласии.

3.8. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

3.9. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольческой основе и утверждается приказом директора МБОУ «Белая СОШ».

3.10. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.11. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

3.12. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.13. Замена наставника производится приказом директора МБОУ «Белая СОШ», основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с МБОУ «Белая СОШ»;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.14. При замене наставника период наставничества не меняется.

3.15. Наставляемыми могут быть:

- обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;

- педагогические работники, вновь принятые на работу в МБОУ «Белая СОШ»;

- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.16. Наставниками могут быть:

- учащиеся, мотивированные помочь своим сверстникам;

- педагоги и иные должностные лица МБОУ «Белая СОШ»;

- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.

3.17. Этапы наставнической деятельности в МБОУ «Белая СОШ» осуществляются в соответствии с «Дорожной картой».

4. Реализация целевой модели наставничества

4.1. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставника и наставляемого:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели – информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых (Приложение 2), определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей МБОУ «Белая СОШ», заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества.

Этап 2. Формирование базы наставляемых – составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (по формату, приведенному в Приложении 3), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед. Собираются согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества.

Этап 3. Формирование базы наставников – организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 1).

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников – формируется и утверждается реестр наставников (см. Приложение 3).

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как

администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа МБОУ «Белая СОШ» с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, совета МБОУ «Белая СОШ», родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя директора МБОУ «Белая СОШ».

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (Приложение 4). Для проведения отбора приказом директора МБОУ «Белая СОШ» создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет директор МБОУ «Белая СОШ», в которую входит куратор. Все наставники и куратор готовят портфолио (Приложение 5), которые вместе с реестром наставников размещаются на официальном сайте МБОУ «Белая СОШ» (на странице/в разделе по наставничеству).

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп – формирование наставнических пар(групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом директора МБОУ «Белая СОШ» утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп – проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели – подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

5. Права, обязанности и задачи участников Программы

5.1. Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор. Куратором может стать представитель МБОУ «Белая СОШ» (учитель-предметник, педагог-психолог, классный руководитель или заместитель директора МБОУ «Белая СОШ» по учебно-воспитательной работе), представитель организации – партнера программы,

5.2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения); контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

5.3. В период наставничества наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план с учётом его образовательных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных результатов наставляемого;
- мотивировать наставляемого на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развивать у наставляемого гибкие навыки и метакомпетенции.

5.4. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемого;
- оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках поставленных программой наставничества целей и задач;
- содействовать развитию общекультурного кругозора наставляемого;
- сопровождать обучающегося на места проведения профессиональных конкурсов, олимпиад и чемпионатов профессий согласно регламенту организаторов;
- разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития;
- предоставлять отчет о работе наставника; содействовать подготовке «портфолио достижений» наставляемого.

5.5. В период наставничества наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества; обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.

5.6. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки; учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

6.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в МБОУ «Белая СОШ» направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в МБОУ «Белая СОШ» Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник - наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 6);

- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в МБОУ «Белая СОШ» требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (Приложение 7);

6.2. Мониторинг эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в год (Приложение 8).

6.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МБОУ «Белая СОШ» (Приложение 9).

6.4. В целях обеспечения открытости реализации наставничества в МБОУ «Белая СОШ» на официальном сайте <http://belayasosh.uoura.ru> размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества в МБОУ «Белая СОШ»;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

7.1. Участники системы наставничества в МБОУ «Белая СОШ», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора МБОУ «Белая СОШ» 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 и страницах МБОУ «Белая СОШ» в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

7.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МБОУ «Белая СОШ».

8. Документы, регламентирующие наставничество

- настоящее Положение,
- приказ директора МБОУ «Белая СОШ» о внедрении Целевой модели наставничества,
- целевая модель наставничества в МБОУ «Белая СОШ»,
- дорожная карта мероприятий по реализации наставничества в МБОУ «Белая СОШ»,
- приказ «О назначении куратора»,
- приказ «О формировании наставнических групп/пар»,
- приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации Целевой модели»,
- протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривался вопрос наставничества.

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) в МБОУ «Белая СОШ»

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора в МБОУ «Белая СОШ» являются: наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом МБОУ «Белая СОШ»);

- - 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.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
Ученик - ученик	- 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 МБОУ «Белая СОШ» (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), - возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
Учитель - учитель	- 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 МБОУ «Белая СОШ»; - обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
Работодатель - ученик	- 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 в диалоге и потенциально будущему коллеге, - возможно, выпускник МБОУ «Белая СОШ»
Учитель - ученик	- опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, - готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого, - педагог, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «Учитель-учитель» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами МБОУ «Белая СОШ».

Форма заявления кандидата в наставники

Директору
МБОУ «Белая СОШ»

(полные ФИО и должность
кандидата в наставники)

ЗАВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБОУ «Белая СОШ» на 202_ - 202_ учебный год.
Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на _____ листах
2. согласие родителей (законных представителей) *(для наставников обучающихся)*
3. справку об отсутствии судимости *(для наставников – представителей работодателей)*
4. медицинскую справку *(для наставников – представителей работодателей)*
5. _____ на _____ листах
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве в МБОУ «Белая СОШ» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

« _____ » _____ 20__ г. _____
Подпись Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

« _____ » _____ 20__ г. _____
Подпись Расшифровка подписи

Форма портфолио наставника и куратора
(для педагогов, представителей работодателей)

Фамилия, имя, отчество _____

Фото	
<p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)</p>	
<p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания) Должность в настоящее время: Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы Опыт работы наставником: ... лет</p>	
<p>Профессиональные достижения</p>	<p>- Автор методических разработок (указать); - Победитель Конкурса ... (название, номинация, год) - ...</p>
<p>Профразвитие по профилю наставнической деятельности</p>	<p>- 2015 г. - дополнительная профессиональная программа «...» (__ час.), город...; - ...</p>
<p>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</p>	<p>- эксперт конкурса ... ____ г.; - член рабочей группы по разработке ... ____ г.; - член комиссии по ... ____ г.; - член жюри республиканского конкурса ... ____ г.; - российский эксперт международного проекта ... ____ г.; - ...</p>
<p>Наиболее значимые публикации</p>	<p>- ... - ...</p>
<p>Наиболее значимые грамоты и благодарности</p>	<p>- Благодарность Агентства ... за (... г.); - Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); - Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);</p>

Формат портфолио наставника
(для обучающихся)

Фамилия, имя, отчество _____

фото	
Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта...)	
Место учебы	указать образовательную организацию, курс/класс
Мои достижения в учебе	Например: - отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам; - победитель/лауреат республиканского конкурса ... - - ...
Мои достижения в спорте	Например: - имею первый юношеский разряд по шахматам; - чемпион Республики Коми по ... в ... году; -...
Мои достижения в общественной работе	Например: -лидер общественной организации учащихся «...»; -активный участник «Юнармии» Республики Коми с 2018 г. (что сделано); -...
Наиболее значимые грамоты и благодарности	Например, - Благодарность СОШ №... «За успехи в учебе» (2018, 2019 гг.); -

**SWOT-анализ Программ наставничества
Формы наставничества «ученик – ученик»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); - У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; - Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; - Повысилась успеваемость наставляемых (значения) - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Наличие групповых активов, лидеров групп, школьного совета, волонтерских объединений в ОО; - ... 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); - Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; - Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка наставников, как следствие –невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит учеников, готовых и способных быть
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Комитета по образованию; -Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; -Наличие федеральных и региональных 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в

	<p>программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО;</p> <p>-Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;</p> <p>-Регион и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках Программы наставничества;</p> <p>-...</p>	<p>результатах обучения и воспитания обучающихся;</p> <p>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</p> <p>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</p> <p>- Вовлечение обучающихся вне ОО в антисоциальные структуры и организации;</p> <p>- Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОО;</p> <p>- ...</p>
--	--	---

Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<p>Внутренние</p>	<p>Сильные стороны:</p> <p>- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</p> <p>- Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</p> <p>- У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</p> <p>- У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</p> <p>- Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>- Участники Программы(%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</p> <p>- Эффективная система мотивации участников Программы;</p> <p>- Достаточность и понятность обучения наставников;</p> <p>- Высокие достижения педагогов ОО, которые можно</p>	<p>успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;</p> <p>- Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</p> <p>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</p> <p>- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,</p> <p>- Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</p> <p>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</p> <p>- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</p> <p>- «Старение» педагогического корпуса ОО;</p> <p>- ...</p>

	использовать в Программе наставничества; - ...	
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Комитета по образованию; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - ... 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных педагогов из МО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; - ...

Формы наставничества «работодатель – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; - Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ОО, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; - У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - Повысилась успеваемость наставляемых (значения) - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; - Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на предприятиях; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в

	<p>наставников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нарботанные связи ОО с партнерами-работодателями; - ... 	<p>полной мере цели и задач Целевой модели;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; - У ОО нет наработанных связей с предприятиями работодателями; - Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества; - ...
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Комитета по образованию; - Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - ... 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Миграционный отток трудоспособного населения из МО; - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; - ...

Анкета куратора

1. 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 обучающихся, посещающих творческие объединения, спортивные секции кружки,				
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 педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ОО, класса/группы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				

8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах/на старших курсах (совместно с представителем предприятия-работодателя)				
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				

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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Целевой модели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Показатели эффективности внедрения Программы наставничества в
МБОУ «Белая СОШ»**

И ожидаемые конечные результаты реализации данных программ

1. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в МБОУ «Белая СОШ», вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) *(отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации)* (Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Численность обучающихся общеобразовательных организаций, охваченных программами менторства и наставничества»).

	2021г	2022г	2023г.	2024г.
Не менее 50% обучающихся МБОУ «Белая СОШ», осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлечены в различные формы наставничества (в роли наставляемого)	10%	20%	35%	50%

2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в МБОУ «белая СОШ», вошедших в программы наставничества в роли наставника, % *(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации)*.

	2021г	2022г	2023г.	2024г.
Не менее 3% обучающихся МБОУ «Белая СОШ», вошедших в программы наставничества в роли наставника	1%	1%	2%	3%

3. Доля учителей (педагогов), молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в МБОУ «Белая СОШ», вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % *(отношение количества учителей молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации)*.

	2021г	2022г	2023г.	2024г.
Не менее 10% учителей (педагогов), работающих в МБОУ «Белая СОШ», вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	2,5%	5%	7,5%	10%

4. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % *(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании)* Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Количество региональных предприятий и организаций, принимающих участие в реализации программ менторства и наставничества».

	2021г	2022г	2023г.	2024г.
Не менее 4 % предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников	1%	1%	2%	4%

5. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) *(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации) (Приложение 9).*

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!