

**Положение о программе наставничества  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №20»  
п. Усолжье-7 Усольского района Иркутской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №20» п. Усолжье-7 Усольского района Иркутской области (далее – *ОО или МБОУ «СОШ №20»*) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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 Минпросвещения 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», муниципальной программой «Развитие системы образования Усольского района на 2020-2025 гг.» от 01 ноября 2019г. № 1104, в рамках реализации региональных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Учитель будущего» Национального проекта «Образование», приказом Комитета по образованию Усольского муниципального района Иркутской области от 30.08.2021 г. №269, Уставом МБОУ «СОШ №20» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в ОО.

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ОО и его эффективности.

1.3. По вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества для педагогических работников и обучающихся ОО 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.

1.5. Участниками системы наставничества в ОО являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- руководитель ОО;
- куратор наставнической деятельности в ОО;
- 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 ОО Усольского района 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 ОО Усольского района 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 конкретной образовательной организации 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, личного 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 ОО Усольского района, сотрудники промышленных и иных предприятий и 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. В идеале 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 ступени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника и района.

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

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишнее, 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 экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, 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 организации, 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 образовательной организации;
- 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. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами 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 учебного заведения, 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 образовательной организации; 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 организации.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение



психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- 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 самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами 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 ОО, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают 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 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 образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

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);
- 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 самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами 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» внедрения Целевой модели и Программы наставничества ОО.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в ОО формы наставничества («ученик–ученик»; «учитель–учитель» («педагог» - «педагог»); «учитель–ученик» («педагог» - «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. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель руководителя ОО.

**3.3.** Куратор Целевой модели назначается приказом руководителя ОО. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

**3.4.** Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель ОО, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в ОО.

**3.5.** Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем, куратором, педагогами и иными лицами ОО, располагающими информацией о потребности



педагогов и обучающихся - будущих участников направления наставничества. Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

**3.6.** База наставляемых и наставников может меняться в зависимости от потребностей ОО 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 руководителя ОО.

**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 руководителя ОО, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с ОО;
- 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 ОО;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

**3.16.** Наставниками могут быть:

- Учащиеся, мотивированные помочь своим сверстникам;
- педагоги и иные должностные лица ОО,
- 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 ОО 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 ОО, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества ОО.

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 и обучение наставников – формируется и утверждается реестр наставников (Приложение 3). Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа ОО 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 ОО, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя ОО. Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (Приложение 4). Для проведения отбора приказом руководителя ОО создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет руководитель ОО, и в которую входит куратор. Все наставники и куратор готовят свои портфолио (Приложение 5), которые вместе с реестром наставников размещаются на официальном сайте ОО (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 руководителя ОО 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 ОО (учитель-предметник, педагог-психолог, классный руководитель или заместитель директора образовательной организации 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 ОО Усольского района направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в ОО 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 ОО Усольского района 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 ОО Усольского района (Приложение 9).

**6.4.** В целях обеспечения открытости реализации наставничества в ОО Усольского района на официальном сайте учреждения (*адрес страницы/раздела о наставничестве*) размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ОО Усольского района;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

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

**7.1.** Участники системы наставничества в ОО Усольского района, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОО 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 ОО Усольского района 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 ОО Усольского района.

## **8. Документы, регламентирующие наставничество:**

- настоящее Положение,
- приказ руководителя ОО о внедрении Целевой модели наставничества,
- целевая модель наставничества в ОО Усольского района,
- дорожная карта мероприятий по реализации наставничества в ОО Усольского района,
- 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 рассматривались вопросы наставничества.



**Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов)  
образовательной организации Усольского района**

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ОО Усольского района являются:  
- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);

- - 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 ОО (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 ОО; - обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
Работодатель - ученик	- неравнодушный 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 ОО
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 ОО.







Форма заявления кандидата в наставники

Директору  
«Наименование ОО»

\_\_\_\_\_  
(полные ф.и.о. и должности  
кандидата в наставники)

### ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества «Наименование ОО» 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 «Наименование ОО» 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



**Формат портфолио наставника и куратора**  
(для педагогов, представителей работодателей)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
<p><b>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</b> (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><b>Образование:</b> наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания) <b>Должность в настоящее время:</b> <b>Профессиональный опыт, стаж работы:</b> краткое перечисление должностей и мест работы <b>Опыт работы наставником:</b> ... лет</p>	
<p><b>Профессиональные достижения</b></p>	<p>-Автор методических разработок (указать); -Победитель Конкурса ... (название, номинация, год) - ...</p>
<p><b>Профразвитие по профилю наставнической деятельности</b></p>	<p>- 2015 г. - дополнительная профессиональная программа «...» (__ час.), город...; - ...</p>
<p><b>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</b></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><b>Наиболее значимые публикации</b></p>	<p>- ... - ...</p>



**Формат портфолио наставника**  
(для обучающихся)

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



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

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

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

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<p><b>Внутренние</b></p>	<p><b>Сильные стороны:</b>          - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;          - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;          - У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;          - У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования          - Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;          - Участники Программы(%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и</p>	<p>успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;          - 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</p>



	<p>родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>- Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;</li> <li>- ...</li> </ul>	<p>модели;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>- «Старение» педагогического корпуса ОО;</li> <li>- ...</li> </ul>
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Комитета по образованию;</li> <li>- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</li> <li>- Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</li> <li>- Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> <li>- ...</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> <li>- Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</li> <li>- Миграционный отток квалифицированных педагогов из МО;</li> <li>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</li> <li>- ...</li> </ul>

### Формы наставничества «работодатель – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;</li> <li>- Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества;</li> <li>- Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ОО, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>- Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых)</li> </ul>

	<p>дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям;</li> <li>- У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>- Повысилась успеваемость наставляемых (значения)</li> <li>- Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>- Нарботанные связи ОО с партнерами-работодателями;</li> <li>- ...</li> </ul>	<p>потенциальным сотрудником регионального предприятия;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества;</li> <li>- Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на предприятиях;</li> <li>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,</li> <li>- Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>- Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>- У ОО нет наработанных связей с предприятиями работодателями;</li> <li>- Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества;</li> <li>- ...</li> </ul>
<p><b>Внешние</b></p>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Комитета по образованию;</li> <li>- Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества;</li> <li>- Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> <li>- Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-</li> </ul>



	<p>-Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;</p> <p>-...</p>	<p>работодателей в поддержке Программ наставничества ОО;</p> <p>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</p> <p>- Миграционный отток трудоспособного населения из МО;</p> <p>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</p> <p>- ...</p>
--	--	---

**Анкета куратора**

**1. Количественный анализ результатов программы наставничества**

Исследуемый 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 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 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				





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 Программ наставничества в образовательной организации и ожидаемые конечные результаты реализации данных программ**

1. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации Усольского района, 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» - «Численности обучающихся общеобразовательных организаций, охваченных программами менторства и наставничества»)).*

	2021г	2022г	2023г.	2024г.
Не менее 50% обучающихся ОО Усольского района, 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 образовательной организации Усольского района, 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 ОО Усольского района, 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 образовательной организации Усольского района, 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) ОО Усольского района, работающих в образовательной организации, 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

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

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

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	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. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	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 особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

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

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

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

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

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**



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

**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!**