

муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного  
образования «Центр творчества Заводского района» города Кемерово»  
(МБОУДО «ЦТ Заводского района» г. Кемерово»)

**СОГЛАСОВАНО**

**УТВЕРЖДАЮ**

Педагогический совет

Директор \_\_\_\_\_ А.Б. Ткаченко

Протокол № 2

Приказ № \_\_\_\_\_

от «5» 02. 2021 г.

от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПРОГРАММА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

г. Кемерово 2021

## 1. Общие положения

1.1. Настоящая Целевая модель наставничества обучающихся для МБОУДО «ЦТ Заводского района» г. Кемерово, осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – Целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Целевая модель наставничества строится на **принципах** наставничества, научности, легитимности, гуманизации, индивидуализации, компетентности, комплексности, лояльности, конфиденциальности, добровольности и активности.

1.2. **Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

1.3. **Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей МБОУДО «ЦТ Заводского района» г. Кемерово, осуществляющего деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – ЦТ) в образовательной, социокультурной и других сферах;
- подготовка учащихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

## 2. Термины и определения

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

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

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

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки

и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Эндаумент** – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников ОО, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

### **3. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества**

3.1. Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных

характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

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

- Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления ОО».

3.2. Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала учащегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции учащихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

3.3. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

#### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

4.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей учащихся в образовательной, культурной и других сферах;
- рост числа учащихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

4.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем учащегося в ЦТ:

- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; невозможность качественной самореализации в рамках дополнительной образовательной общеразвивающей программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых учащихся;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне

отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

4.3. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностную дезориентацию учащихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

## **5. Условия реализации программы**

5.1. Нормативно-правовое обеспечение Целевой программы наставничества:

### **Нормативные правовые акты международного уровня**

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

### **Нормативные правовые акты Российской Федерации**

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.

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

### **Нормативные правовые акты областного и муниципального уровней**

- Распоряжение губернатора Кемеровской области – Кузбасса «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся...» от 8 апреля 2020 г. № 38-рг
- Приказ Министерства образования и науки Кузбасса «О внедрении в Кемеровской области Кузбассе целевой модели наставничества» от 17 апреля 2020 г. №782.

### **Локальные акты МБОУДО «ЦТ Заводского района» г. Кемерово**

#### **Локальные акты общего характера**

- Устав МБОУДО «Центр творчества Заводского района» г. Кемерово  
Изменения и дополнения в Устав от 22.08.2017  
Изменения и дополнения в Устав от 20.05.2020
- СВИДЕТЕЛЬСТВО о постановке на учет российской организации в налоговом органе по месту ее нахождения  
Программа развития на 2021-2024 гг.  
Коллективный договор на 2017 - 2020 гг.      Изменения к коллективному договору от 12.04.2018      Изменения к коллективному договору от 1.02.2019  
Положение об общем собрании трудового коллектива.  
Положение о Совете Центра  
Положение о педсовете  
Положение о методической службе  
Положение о научно-методическом совете  
Положение о внедрении целевой модели наставничества

#### **Локальные акты, закрепляющие права и обязанности педагогического коллектива и иных работников**

- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение об оплате труда
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда



Положение о комиссии по урегулированию споров

Положение по внутреннему контролю

Положение о внутренней системе оценки качества образования МБОУДО «ЦТ Заводского района» г. Кемерово

Положение о мониторинге по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе МБОУДО «ЦТ Заводского района» г. Кемерово

Локальные акты о формах контроля достижений учащихся за год

Положение о системе единого ведения программно-методической документации педагогов

Положение о методических разработках МБОУДО «ЦТ Заводского района» г. Кемерово

Положение о соотношении учебной преподавательской и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года

Кодекс профессиональной этики педагогических работников

Положение о правах, обязанностях и ответственности заместителей директора, инженерно-технических, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции в МБОУДО «ЦТ Заводского района» г. Кемерово

**Локальные акты, закрепляющие права и обязанности учащихся**

Регламент предоставления услуги «Предоставление информации об образовательных программах и учебных планах, рабочих программах учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей), годовом календарном учебном графике», оказываемой муниципальным образовательным учреждением МБОУДО «ЦТ Заводского района» г. Кемерово

Положение о порядке оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся

Положение о порядке перевода, отчисления и восстановления учащихся

Правила приёма, перевода и отчисления учащихся

Правила внутреннего распорядка учащихся

Правила поведения учащихся

Положение о режиме занятий учащихся

Положение об организации обучения по индивидуальному учебному плану

Положение о количестве учащихся в объединении и продолжительности учебных занятий

Документы, необходимые для зачисления в Центр творчества Заводского района

Положение «Районного Координационного Совета» органов ученического самоуправления школьных объединений Заводского района г. Кемерово

**Локальные акты о формах контроля достижений учащихся за год**

**Локальные акты, закрепляющие права и обязанности родителей**

Положение о родительском собрании творческого объединения Центра творчества Заводского района

Правила для родителей (законных представителей) учащихся МБОУДО «ЦТ Заводского района» г. Кемерово

Памятка для родителей о сертификате дополнительного образования

Локальные акты специального назначения

Порядок привлечения ДРП

Документы по антикоррупционной деятельности

Порядок доступа к информационно-телекоммуникационным сетям

Положение об официальном сайте МБОУДО "ЦТ Заводского района" г. Кемерово

Акт о формировании аттестационной комиссии

Положение о защите персональных данных

Положение об архиве

## 5.2. Кадровое обеспечение реализации Программы

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется руководителем ОО, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами ОО, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

**из числа обучающихся:**

- проявивших выдающиеся способности в различных сферах жизни;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни ЦТ,

**из числа педагогов:**

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

**Формирование базы наставников из числа:**

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- выпускников, заинтересованных в поддержке ЦТ;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ЦТ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

**5.3. Материально-техническое и информационно-методическое обеспечение программы**

*Конкретизировать в соответствии со своими условиями*

Наименование	Содержание
Материально-техническая база	ЦТ располагает полноценной материально-технической базой для реализации программы внедрения целевой модели наставничества. Материально-техническое обеспечение соответствует Санитарно-эпидемиологическим правилам и нормам. В школе формируется образовательная среда, адекватная потребностям развития ребенка и здоровьесбережения. Для реализации программы используются оснащенные кабинеты, актовый зал, библиотека, хал хореографии
Учебно-	

<p>методическое и информационное оснащение образовательной деятельности</p>	<p>Обеспечен доступ к информационно-телекоммуникационным сетям, в ЦТ действует Интернет, В соответствии с требованиями Стандарта информационно-методические условия реализации основной образовательной программы общего образования обеспечиваются современной информационно-образовательной средой (далее – ИОС).</p> <p>Необходимое для использования ИКТ оборудование отвечает современным требованиям и обеспечивает использование ИКТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— в учебной деятельности;</li> <li>— во внеурочной деятельности;</li> <li>— в исследовательской и проектной деятельности;</li> <li>— при измерении, контроле и оценке результатов образования;</li> <li>— в административной деятельности, в том числе в рамках дистанционного образования.</li> </ul> <p>Учебно-методическое и информационное оснащение образовательного процесса обеспечивает возможность:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— реализации индивидуальных образовательных планов обучающихся, осуществления их самостоятельной образовательной деятельности;</li> <li>— записи и обработки изображения и звука при фиксации явлений в природе и обществе, хода образовательного процесса; переноса информации с нецифровых носителей (включая трёхмерные объекты) в цифровую среду (сканирование);</li> </ul> <p>Также для полноценной реализации программы школа оснащена музыкальной аппаратурой, фотоаппаратом, аудио и медиатекой.</p> <p>Для обеспечения безопасности жизни детей школа оснащена противопожарной сигнализацией, установлена кнопка тревожной сигнализации, ведется наружное и внутреннее видеонаблюдение, установлены турникет на входе в школу.</p> <p>Для методической поддержки реализации Программы создана медиатека, которой может воспользоваться наставник. Медиатека постоянно пополняется и включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ссылки на учебные информационные ресурсы, на художественные, научные, документальные фильмы, мультимедийные фильмы;</li> <li>-методические рекомендации по проведению встреч,</li> </ul>
---	--

	<p>бесед и занятий в рамках реализации Программы; -презентации заочных экскурсий; -другое.</p> <p>Также для качественной реализации Программы наставникам рекомендуется использовать:</p> <p>- методическую литературу; - Интернет-ресурсы: Сайт Министерства просвещения Российской Федерации - <a href="http://edu.gov.ru">edu.gov.ru</a> Сайт министерства образования, науки и молодежной политики - <a href="https://minobr.government-nnov.ru">https://minobr.government-nnov.ru</a> Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов - <a href="http://fcior.edu.ru">http://fcior.edu.ru</a> Информационный ресурс «Интернетурок» - <a href="https://interneturok.ru">https://interneturok.ru</a> Информационный портал «Инфоурок» - <a href="https://multiurok.ru">https://multiurok.ru</a> Социальная сеть работников образования - <a href="https://nsportal.ru">https://nsportal.ru</a></p> <p>Для информированности общественности о реализации программы внедрения целевой модели наставничества в ЦТ используются несколько видов печатной и электронной продукции: -Публикации на сайте ЦТ; -Фотоотчеты; Страничка в социальной сети, «Инстаграм»</p>
--	--

## 6. Этапы реализации программы с указанием форм наставничества

### 6.1. Основные этапы целевой программы наставничества

№	Этап	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ	РЕЗУЛЬТАТ ЭТАПА
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Обеспечить <b>нормативно-правовое оформление</b> программы наставничества;</li> <li>● <b>информировать коллектив</b> и учащихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы учащихся педагогов, молодых специалистов;</li> <li>● определить задачи, формы наставничества, <b>ожидаемые результаты</b>;</li> <li>● сформировать <b>дорожную карту</b> внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы –</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Определить заинтересованные в наставничестве <b>аудитории</b> в зависимости от выбранной формы наставничества;</li> <li>● <b>информировать</b> аудиторию через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия</li> </ul>	Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения

		внутренние и внешние		(внутренние и внешние).
2	<b>Формирование базы наставляемых</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Информировать родителей, педагогов, учащихся о возможностях и целях программы;</li> <li>● организовать <b>сбор данных о наставляемых</b> по доступным каналам (родители, руководители творческих объединений, педагоги, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</li> <li>● включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых</li> </ul>		Сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.
3	<b>Формирование базы наставников</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Информировать коллектив, учащихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске;</li> <li>● собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Взаимодействовать с <b>целевыми аудиториями</b> на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</li> <li>● <b>мотивировать</b> наставников</li> </ul>	формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.
4	<b>Отбор и обучение наставников</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Разработать <b>критерии отбора</b> наставников под собранные запросы;</li> <li>● организовать отбор и обучение наставников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Привлечь, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;</li> <li>● найти <b>ресурсы для организации обучения</b> (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)</li> </ul>	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
5	<b>Формирование наставнических пар или групп</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Разработать <b>инструменты</b> и организовать встречи для формирования пар или групп;</li> <li>● обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп</li> </ul>	Сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
6	<b>Организация работы наставнических пар или групп</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Выбрать <b>форматы взаимодействия</b> для каждой пары или группы;</li> <li>● проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;</li> <li>● при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Промежуточные результаты программы <b>транслировать партнерам</b> программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы</li> </ul>	1. Реализация программ наставников. 2. Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>● сбор обратной связи от</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● организовать <b>сбор обратной связи</b> от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>● собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</li> <li>● разработать систему поощрений наставников</li> </ul>		наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы
7	<b>Завершение наставничества</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> <li>● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>● реализовать систему поощрений наставников;</li> <li>● организовать <b>праздничное событие</b> для представления результатов наставничества, <b>чествования лучших</b> наставников и популяризации лучших кейсов;</li> <li>● сформировать <b>долгосрочную базу наставников</b>, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;</li> <li>● <b>пригласить</b> представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие;</li> <li>● <b>популяризировать</b> лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров</li> </ul>	Достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых. Поощрение наставников.

## 6.2. Формы наставничества в ЦТ

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

Исходя из образовательных потребностей ЦТ рассматриваются три формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик», в последующем мы планируем использовать в нашей работе форму наставничества «студент-ученик».

### 6.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик»

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

#### **Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри ЦТ.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

1. Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в ЦТ.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, ОО в целом.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих, социальных и образовательных проектов.

**Характеристика участников формы наставничества  
«ученик-ученик»**

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Активный учащийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>• Учащийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>• Победитель в конкурсах разных уровней</li> <li>• Лидер творческого объединения или параллели, принимающий активное участие в жизни коллектива и ЦТ.</li> <li>• Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</li> </ul>	<p>Социально или ценностно - дезориентированный</p> <p>Учащийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни объединения.</p>	<p>Учащийся с особыми образовательными и творческими потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>



### Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

### Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

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

причастность к творческому объединению

### Документы ЦТ и форматы реализации формы наставничества «ученик – ученик»

Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Формы работы
<ul style="list-style-type: none"><li>• Планы воспитательной работы.</li><li>• Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы.</li><li>• Программы деятельности волонтерского объединения, актива Российского движения учащихся.</li><li>• Планы работы актива РДШ.</li><li>• План по работе с одаренными детьми.</li><li>• Программа летнего оздоровительного лагеря.</li><li>• План по профессиональному самоопределению обучающихся.</li><li>• Иные программы/планы, действующие в ЦТ.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Проектная деятельность</li><li>• Подготовка к мероприятиям, конкурсам.</li><li>• Совместное посещение или организация мероприятий.</li><li>• Образовательные практики «Дети-детям».</li><li>• Социально - значимая деятельность.</li><li>• Волонтерская (добровольческая) деятельность.</li></ul>

#### 6.2.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

**Цель** - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ЦТ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### **Результат:**

высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагогическим наставляемым получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

### **Характеристика участников формы наставничества «учитель – учитель»**

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и ученического сообщества.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с учащимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

#### **Типы наставников:**

**Наставник-консультант** – Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.

**Наставник-предметник** - Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

### Возможные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному направлению

### Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	МО ЦТ
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Работа с базой наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете, итоговом мероприятии ЦТ.

### Документы ЦТ и форматы реализации формы наставничества «учитель-учитель»

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

### 6.2.3. Форма наставничества «работодатель – ученик»

**Цель** - успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков учащихся.

#### Задачи:

- 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.

#### Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в творческих коллективах ЦТ
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

#### Характеристика участников формы наставничества «работодатель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный

<p>Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы и с высокой квалификацией. Работник с активной жизненной позицией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник Возможно, родитель</p>	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный учащийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри ЦТ</p>	<p>Социально активный учащийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков</p>
--	---	--

**Возможные варианты программы наставничества  
«Работодатель – ученик»**

Формы взаимодействия	Цель
«Профессионал – ученик»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории

**Схема реализации формы наставничества «работодатель – ученик»**

Представление программ наставничества в форме «работодатель – ученик».	Ученическая конференция по представлению программы наставничества
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, представителей компаний, учреждений ведомств и т.д.	Анкетирование. Работа с базой наставников
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Составление плана работы, обучение моделям педагогического

	сопровождения, работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника»
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы	Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение наставляемого на итоговом мероприятии ЦТ. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника

**Документы ЦТ и форматы реализации формы наставничества  
«работодатель - ученик»**

<b>Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации</b>	<b>Формы работы</b>
Программы воспитания. Планы воспитательной работы. План по профессиональному самоопределению учащихся. Партнерские соглашения с работодателями о взаимодействии Иные программы/планы, действующие в ОО	Проектная деятельность. Профориентационные мероприятия. Педагогические игры на развитие навыков и компетенций. Встречи с представителями предприятий/ профессий. Экскурсии на предприятия. Демо дни. Конкурсы проектных ученических работ. Дискуссии.

	Бизнес-проектирование. Ярмарки вакансий. Краткосрочные и долгосрочные стажировки. Выездные мероприятия.
--	--

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

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b> <b>Задача:</b> информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников <b>Результат:</b> определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации целевой модели наставничества	Сентябрь 2021	<i>А.Б.Ткаченко</i>
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Ежегодно, октябрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Ежегодно, октябрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
1.4	Встреча с учащимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Ежегодно, октябрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
2	<b>Формирование базы наставляемых</b> <b>Задача:</b> выявление конкретных проблем, учащихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества <b>Результат:</b> сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников	Ежегодно, октябрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>



	программы		
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (учащиеся/педагоги) от третьих лиц: руководитель творческого объединения, согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Ежегодно, октябрь	<i>Зав. отделами Педагоги</i>
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Ежегодно октябрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
3	<b>Формирование базы наставников</b> <b>Задача:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников <b>Результат:</b> сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Ежегодно октябрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно, октябрь	<i>А.Б.Ткаченко Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Ежегодно, октябрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Ежегодно, октябрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
4	<b>Отбор и обучение наставников</b> <b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми <b>Результат:</b> сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно, октябрь	<i>А.Б.Ткаченко Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
4.2	Проведение собеседования с наставниками.	Ежегодно, октябрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>

4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ежегодно август,	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
4.4	Обучение наставников	Ежегодно, октябрь, ноябрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
5	<p><b>Формирование наставнических пар или групп</b>  <b>Задача:</b> формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям  <b>Результат:</b> сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Ежегодно, ноябрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Ежегодно, ноябрь	<i>Зав.отделами Педагоги</i>
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ежегодно, ноябрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением директора ЦТ	Ежегодно, ноябрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
6	<p><b>Организация работы наставнических пар или групп</b>  <b>Цель:</b>  <b>Задача:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе  <b>Результат:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы</p>		
6.1	Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, декабрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
6.2	Проведение второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, декабрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ежегодно, декабрь	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, декабрь-май	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели)</i>

			<i>наставничества)</i>
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Ежегодно, май	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, май	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Ежегодно, май	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Ежегодно, май	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
7	<p><b>Завершение наставничества</b>  <b>Цель:</b> усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров  <b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.  <b>Результат:</b> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Ежегодно, май	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества) Зав. отделами Педагоги</i>
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Ежегодно, май	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Ежегодно, май	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно, май	<i>Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)</i>
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в	Ежегодно, май	<i>Н.Ф. Кустова (куратор</i>

	кейсы		Целевой модели наставничества)
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах ЦТ и организаций-партнеров	Ежегодно, июнь	Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ежегодно, июнь	Н.Ф. Кустова (куратор Целевой модели наставничества)

**Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества  
(с учетом целевых показателей охвата до 2024 года)**

Охват программами учащихся	2020		2021		2022		2023		2024	
	Не < 5%	Чел	Не < 10 %	чел	Не < 20 %	чел	Не < 30 %	чел	Не < 50 %	чел
		145		290		580		870		1450
Охват программами педагогических работников	2020		2021		2022		2023		2024	
	Не < 10%	чел	Не < 20 %	чел	Не < 30 %	чел	Не < 40 %	чел	Не < 70 %	чел
		5		10		15		20		35

## 8. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Целевой программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации целевой программы наставничества
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### 8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы.

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения ЦТ, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри

образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цель мониторинга:** Оценка эффективности реализации ЦМН в ЦТ

**Задачи мониторинга:**

- собрать и проанализировать обратную связь от участников (метод анкетирования);
- обосновать требования к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контролировать ход программы наставничества;
- описать особенности взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

## **8.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

**Цель:** оценка и анализ влияния программ наставничества на всех участников

**Задачи мониторинга:**

- обосновать требования к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментально подтвердить необходимость выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- опередить условия эффективной программы наставничества;
- проанализировать эффективность предложенных стратегий образования пар и внести корректировки во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнивать процессы и результаты реализации ЦМН на входе и выходе;
- сравнивать изучаемые личностные характеристики (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

**9. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ЦТ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение конференций наставников на уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание на сайте ЦТ раздела с информацией по реализации целевой модели наставничества.
- Награждение грамотами и благодарственными письмами разных уровней.
- Благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ЦТ.