

СОГЛАСОВАНА  
Председатель собрания трудового  
коллектива \_\_\_\_\_ О.С.Пилипенко

Протокол № 2 от 13.09.2021 г.

УТВЕРЖДЕНА  
Директор МБОУ «ООШ № 18»  
\_\_\_\_\_ И.В.Пушкарева  
Приказ № 119 от 13.09.2021 г.

**Программа  
внедрения целевой модели наставничества  
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Основная общеобразовательная школа №18 имени Героя Советского  
Союза В.А.Гнедина»  
на 2021-2024 года**

Калтан  
2021

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящая Программа внедрения целевой модели наставничества в МБОУ ООШ№18 на 2021-2024 годы (далее – Программа) разработана в целях достижения МБОУ ООШ№18 (далее – организация) результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.2. Программа представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение и достижение поставленных результатов, в рамках которых к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников организации должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

## **2. Обоснование реализации Программы**

2.1. Программа опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса, Калтанского городского округа, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей предприятий и организаций к этой деятельности.

2.2. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения существенных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

2.3. Нормативные правовые основания такой деятельности 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);

– Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

2.4. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 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 15.11.2019 № 2705-р).

2.5. 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 14.05.2010);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Программа является универсальной моделью построения отношений внутри организации, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

2.7. Универсальность Программы позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого субъекта:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- талантливого обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;
- обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Программа также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя

некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

### **3. Цель и задачи Программы**

3.1. Целью Программы является 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.

#### **3.2. Задачи Программы:**

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

## **4. Сроки и механизмы реализации**

4.1. Программа рассчитана на 2021-2024 годы.

4.2. Механизмы реализации Программы:

- нормативно-правовое оформление Программы в организации;
- планирование реализации Программы и управление;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение);
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

## **5. Ожидаемые результаты**

5.1. Программа позволит сформировать внутри организации, а также вне ее при участии молодых специалистов, представителей предприятий и организаций, сообщество педагогов, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

5.2. Планируемые результаты реализации Программы:

- измеримое улучшение показателей организации: образовательных, спортивных, культурных;
- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные / карьерные траектории;
- улучшение психологического климата в организации – создание сообщества, готового оказывать ей поддержку;
- создание психологически комфортной и плодотворной среды развития педагогов;
- привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных проектов организации.

## **6. Критерии оценки**

6.1. Оценка эффективности Программы предполагает наличие единой стандартной процедуры, учитывающей критерии эффективности Программы:

6.1.1 организационные характеристики – выполнение условий организации Программы (наличие программы реализации, документов), развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами, процедура мониторинга и оценки результатов);

6.1.2 психологические характеристики – мотивированность наставников и наставляемых, их включенность в Программу, удовлетворенность участников Программой, умение поддерживать отношения до их логического завершения;

6.1.3 педагогические характеристики – изменения результатов наставляемых (а также наставников) по заранее выбранным показателям (повышение мотивации к учебе, преодоление трудностей в адаптации на рабочем месте / в новом коллективе, профессиональное самоопределение и др.).

## 7. Формы наставничества

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

7.2. Программой определены 4 формы наставничества:

«ученик – ученик»;

«учитель – учитель»;

«студент – ученик»;

«работодатель – ученик».

7.3. **Форма наставничества «ученик – ученик».** Предполагает взаимодействие обучающихся 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.

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

*Задачи:*

– помощь в реализации лидерского 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 организации;

– формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

*Ожидаемые результаты:* 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. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста

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

*Оцениваемые результаты:*

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на профилактических учетах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

*Область применения в рамках образовательной программы.* Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

**7.4. Форма наставничества «учитель – учитель».** Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

*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 организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

*Задачи:*

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

- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество организации (как часть педагогического).

*Ожидаемые результаты:* высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Педагоги-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 и профессии.

*Оцениваемые результаты:*

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

*Область применения в рамках образовательной программы.* Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть педагогических проектов для реализации в организации: конкурсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

**7.5. Форма наставничества «студент – ученик».** Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

*Цель* – успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

*Задачи:*

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;



- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

*Ожидаемые результаты:* повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

*Оцениваемые результаты:*

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на профилактических учетах;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

*Область применения в рамках образовательной программы.* Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

**7.6. Форма наставничества «работодатель – ученик».** Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов организации (ученик) и представителя предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, 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.

Термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или

организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

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

*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.

*Ожидаемые результаты:* повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов.

*Оцениваемые результаты:*

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

*Область применения в рамках образовательной программы.* Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника,

совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщества.

## **8. Этапы реализации**

8.1. Реализация Программы включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

8.2. Реализация Программы производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

8.2.1. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки Программы:

информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);

взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (бизнес-конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);

привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций педагогов и психологов).

8.2.2. Внутренний контур представляют руководитель и администрация организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

Работа с внутренней средой – это деятельность, направленная на

поддержание Программы организации:

взаимодействие с администрацией и педагогическим коллективом и для выбора куратора программы наставничества, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнение базы наставников;

взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для оценки ее результатов и эффективности, представления результатов на итоговом мероприятии, тиражирования успешных практик.

### 8.3. Характеристика этапов реализации Программы:

<b>Работа внутри организации</b>	<b>Работа с внешней средой</b>
<b>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>	
<p>Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества</p> <p>Информировать коллектив и обучающихся о подготовке Программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов</p> <p>Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы</p> <p>Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты</p> <p>Сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние</p>	<p>Определить заинтересованные в наставничестве аудитории</p> <p>в зависимости от выбранной формы наставничества</p> <p>Информировать аудитории через целевые медиа о возможностях Программы, планируемых результатах и вариантах участия</p>
<b>Этап 2. Формирование базы наставляемых</b>	

<b>Работа внутри организации</b>	<b>Работа с внешней средой</b>
<p>Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Программы</p> <p>Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к Программе</p> <p>Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния Программы на наставляемых</p>	
<b>Этап 3. Формирование базы наставников</b>	
<p>Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске</p> <p>Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся</p>	<p>Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников</p> <p>Мотивировать наставников</p>
<b>Этап 4. Отбор и обучение наставников</b>	
<p>Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы</p> <p>Организовать отбор и обучение наставников</p>	<p>Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников</p> <p>Найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)</p>
<b>Этап 5. Формирование наставнических пар или групп</b>	
<p>Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп</p> <p>Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника</p>	<p>Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп</p>

Работа внутри организации	Работа с внешней средой
<b>Этап 6. Организация работы наставнических пар или групп</b>	
<p>Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы</p> <p>Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды</p> <p>При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и)</p> <p>Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы</p> <p>Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели</p> <p>Разработать систему поощрений наставников</p>	<p>Промежуточные результаты Программы транслировать партнерам Программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл Программы</p>
<b>Этап 7. Завершение наставничества</b>	
<p>Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния Программы на наставляемых</p> <p>Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы</p> <p>Реализовать систему поощрений наставников</p> <p>Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая</p>	<p>Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества</p> <p>Пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, администрации городского округа, выпускников на итоговое мероприятие</p> <p>Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров</p>

Работа внутри организации	Работа с внешней средой
завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	

## 9. Мониторинг и оценка результатов

9.1. Мониторинг процесса реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы 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.

9.2. Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

9.2.1 оценка качества процесса реализации Программы;

9.2.2 оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.3. **Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы** направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

*Цели:*

- оценка качества реализуемой Программы;
- оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

*Задачи:*

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника; контроль хода Программы;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия;

- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

*Ожидаемые результаты:* аналитика реализуемой Программы: сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

*Оцениваемые результаты:*

- сильные и слабые стороны Программы;
- возможности Программы и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;

- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе организации и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;

- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

- количество выпускников организации, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в регионе;

- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

**9.4. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников** позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательный процесс;

- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

*Цели:*

- оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы;

- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);

- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий



образования пар «наставник – наставляемый».

*Задачи:*

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы, к личности наставника;
- подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

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

*Оцениваемые результаты:*

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

стажировку (для работодателей).

9.5. Для проведения мониторинга и оценки Программы используются материалы 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. – М., 2019. – с. 104-183.

## 10. Целевые ориентиры Программы

Наименование показателя	2021 год	2024 год
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	10
Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
Доля предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	85

## 11. Заключительные положения

Программа вступает в силу с момента ее утверждения приказом организации.

В случае изменения нормативных правовых документов программа может быть изменена (дополнена).

Дополнения и изменения вводятся в действие приказом организации.

Приложение  
к Программе внедрения  
целевой модели наставничества  
в МБОУ ООШ№18 на 2021-2024 годы

Формы документов

Форма базы наставляемых

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

Форма базы наставников

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