Утверждено

приказом Комитета по образованию

Усольского муниципального района Иркутской области

от «26» августа 2021 г. № 264

**Положение о наставничестве в**

**Усольском муниципальном районе Иркутской области**

1. Общие положения
	1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствие с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», распоряжением министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 года № 982-мр «Об утверждении региональной модели наставничества»,муниципальной программой «Развитие системы образования Усольского района на 2020-2025 гг.» от 01 ноября 2019г. № 1104, в рамках реализации региональных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Учитель будущего» Национального проекта «Образование».
	2. Настоящее Положение определяет формы наставничества, порядок организации наставнической деятельности, права и обязанности ее участников; требования, предъявляемые к наставникам; определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ОО и его эффективности.
	3. По вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества для педагогических работников и обучающихся образовательная организация руководствуется следующими нормативными документами:
* Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [с изменениями на 24 апреля 2020 года];
* Стратегия развития волонтерского движения в России: утв. протоколом заседания Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи № 45 от 14 мая 2010 г.;
* Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.
* Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
* О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2016–2020 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493;
* Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства: Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240;
* План основных мероприятий до 2020 года, проводимых в рамках Десятилетия Детства в Иркутской области: Распоряжение Губернатора Иркутской области от 26 декабря 2018 года № 161-р;
* О государственной молодежной политике в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-оз.
* О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 6 июня 2017 года N 46-мпр «Почетный наставник в сфере образования Иркутской области»: приказ Министерства образования Иркутской области от 11 октября 2018 года № 112-мпр;
* О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02.
	1. В настоящем Положении используются следующие термины:
		+ Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний,
		формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
		+ Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
		+ Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий,
		направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
		+ Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействиеснаставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
		+ Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в
		достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
		+ Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее
		социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.
		+ Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов,
		необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
	2. Участниками системы наставничества являются:
* наставник;
* наставляемый;
* руководитель ОО Усольского района;
* куратор наставнической деятельности в ОО Усольского района;
* сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности в Усольском районе и Иркутской области в целом, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.
1. **Цели, задачи и формы наставничества**
	1. Наставничество осуществляется с целью полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам ОО Усольского района в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
	2. Наставничество способствует решению следующих задач:
* подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
* раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
* обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
* формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
* ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
* сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ОО Усольского района и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
* выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
	1. Реализация наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставник и наставляемый.

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и
при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и
профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В
большинстве форм наставничества наставляемым является
обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В форме «учитель – учитель» возрастной параметр не задается.

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

Наставниками могут быть учащиеся, педагоги и иные должностные лица ОО Усольского района, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций в Усольском районе и Иркутской области в целом,изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Кураторосуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствиякритериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональнойподготовки и прохождения ими обучения.

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

* 1. Форма наставничества – организация работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых распространенных форм наставничества, выделяются:

* «ученик – ученик»;
* «учитель – учитель (студент)»;
* «учитель – ученик»;
* «работодатель – ученик».

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

* + 1. Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при
котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает
организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на
наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

*Цели и задачи.* Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка
обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная
помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди
основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского
потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к
новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри
образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества
благодарных выпускников.

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

Среди оцениваемых результатов:

– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и
образовательной организации;

– численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и
культурных проектов;

– снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических
диспансерах;

– снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной
незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

*Возможные варианты программы.* Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.
Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

– взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для
достижения лучших образовательных результатов;

– взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в
коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

– взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками,
например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;
взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

* + 1. Форма наставничества «учитель – учитель (студент)»

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

*Цели и задачи формы*. Целью такой формы наставничества является успешное
закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его
профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной
среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические
задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:
способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей
профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации
результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое
использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому
специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательнойорганизации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформироватьшкольное сообщество (как часть учительского).

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

Среди оцениваемых результатов

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение
психоэмоциональногосостояния;

– рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на
данном коллективе/образовательной организации;

– качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;

– сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

– рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических
практик молодого специалиста.

*Возможные варианты программы.* Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться взависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательнойорганизации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основнымивариантами могут быть:

– взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант
поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных
навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий
проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с
учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощьюпо приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого,
возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы»
овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

– взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которогоопытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поискпособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

* + 1. Форма наставничества «учитель – ученик»

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

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

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

*Задачи:*

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

*Ожидаемый результат:* Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ОО, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

* + 1. Форма наставничества «работодатель – ученик»

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

*Цели и задачи*. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

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

Среди оцениваемых результатов

– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;

– численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;

– увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;

– численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);

– увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

*Возможные варианты программы* Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

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

– взаимодействие «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

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

1. Порядок организации наставнической деятельности:
	1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения,«Дорожной карты» и Программ наставничества в ОО Усольского района. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в ОО Усольского района формы наставничества («ученик–ученик»;«учитель–учитель» («педагог» - «педагог»);«учитель–ученик» («педагог» - «ученик»); «работодатель–ученик»;

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

* 1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель руководителя ОО Усольского района.
	2. Куратор по реализации наставничества в ОО назначается приказом руководителя ОО. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
	3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель ОО Усольского района, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в ОО Усольского района.
	4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем, куратором, педагогами и иными лицами ОО Усольского района, располагающими информацией о потребности педагогов и обучающихся - будущих участников направления наставничества.

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

* 1. База наставляемых и наставников может меняться в зависимости от потребностей ОО Усольского района в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).
	2. Участие наставников и наставляемых основывается на добровольном согласии.
	3. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
	4. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольческой основе и утверждается приказом руководителя ОО Усольского района.
	5. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.
	6. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество посогласованиюснаставникомикураторомможетбытьзавершенодосрочно.
	7. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.
	8. Замена наставника производится приказом руководителя ОО Усольского района, основанием могут выступать следующие обстоятельства:
* прекращение наставником трудовых отношений с ОО Усольского района;
* психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
* систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
* привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
* обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.
	1. При замене наставника период наставничества не меняется.
	2. Наставляемыми могут быть:
* обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
* педагогические работники, вновь принятые на работу в ОО Усольского района;
* педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.
	1. Наставниками могут быть:
* Учащиеся, мотивированные помочь своим сверстникам;
* педагоги и иные должностные лица ОО Усольского района,
* сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации программ наставничества.
	1. Этапы наставнической деятельности в ОО Усольского района осуществляются в соответствие с «Дорожной картой».
1. Реализация наставничества.

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

Этап 1. Подготовка условий для запуска Наставничества - информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых (Приложение2), определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей ОО Усольского района, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества ОО Усольского района.

Этап2. Формирование базы наставляемых - составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (по формату, приведенному в Приложении 3), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед. Собираются - согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества.

Этап 3. Формирование базы наставников - организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение1).

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

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как
администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случаесоставляется проект приказа ОО с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления исогласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения,комиссии, советаОО, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя ОО.

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (Приложение 4). Для проведения отбора приказом руководителя ОО Усольского района создается конкурсная комиссия из 3-5человек, которую возглавляет руководитель ОО, и в которую входит куратор.Все наставники и куратор готовят свои портфолио (Приложение5), которые вместе с реестром наставников размещаются на официальном сайте ОО Усольского района (на странице/в разделе по наставничеству).

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп - формирование наставнических пар(групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя ОО Усольского района утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

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

Этап 7. Подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставническойдеятельности.

1. Права, обязанности и задачи участников Программы:
	1. Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор. Куратором может стать представитель ОО Усольского района(учитель-предметник, педагог-психолог, классный руководитель или заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе), представитель организации - партнера программы,
	2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения); контроль проведения программ наставничества;

- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества;

- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

* 1. В период наставничества наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;

- разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план с учѐтом его образовательных потребностей, давать конкретные задания с определѐнным сроком подготовки;

- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных результатов наставляемого;

- мотивировать наставляемого на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;

- развивать у наставляемого гибкие навыки и метакомпетенции.

* 1. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;

- контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемого;

- оказывать необходимую помощь наставляемому врамках поставленных программой наставничества целей и задач;

- содействовать развитию общекультурногокругозора наставляемого;

- сопровождать обучающегося на места проведения профессиональных конкурсов, олимпиад и чемпионатов профессий согласно регламенту организаторов;

- разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития;

- предоставлять отчет о работе наставника; содействовать подготовке «портфолио достижений» наставляемого.

* 1. В период наставничества наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;

- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;

- участвовать в обсуждении результатов наставничества; обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.

* 1. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки; учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

1. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества
	1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в ОО Усольского района направлена на:

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

- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ОО Усольского района требованиям и принципам наставнической деятельности на основе Анкеты куратора (Приложение 7);

* 1. Мониторинг эффективности реализации наставничества в ОО осуществляется с периодичностью 1 раз в год (Приложение 8).
	2. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО Усольского района (Приложение 9).
	3. В целях обеспечения открытости реализации наставничества в ОО Усольского района на официальном сайте учреждения (*адрес страницы/раздела о наставничестве*) размещается и своевременно обновляется следующая информация:
* реестр наставников;
* портфолио наставников;
* перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества в ОО Усольского района;
* анонсы мероприятий, проводимых в рамках реализации Программы наставничества др.
1. Механизмы мотивации и поощрения наставников
	1. Участники системы наставничества в ОО Усольского района, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОО к следующим видам поощрений:
* публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
* размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении,документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ООУсольского района всоциальныхсетях;
* благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
* обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.
	1. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при распределении стимулирующих выплат в ОО Усольского района.
1. Документы, регламентирующие наставничество:

- настоящее Положение,

- приказ руководителя ОО Усольского района о реализации Программы наставничества,

- программа наставничества в ОО Усольского района,

- план мероприятий ("дорожная карта") по реализации наставничества в ОО Усольского района,

- приказ "О назначении куратора",

- приказ "О формировании наставнических групп/пар",

- приказ "О проведении итогового мероприятия в рамках реализации Программы наставничества",

- протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопрос наставничества.

Приложение 1

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

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

* авторитетность в среде коллег и обучающихся;
* высокий уровень развития ключевых компетенций:
	+ способность развивать других,
	+ способность выстраивать отношения с окружающими,
	+ ответственность,
	+ нацеленность на результат,
	+ умение мотивировать и вдохновлять других,
	+ способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в
таблице ниже:

|  |  |
| --- | --- |
| Форманаставничества | Критерии |
| Ученик - ученик | - активный обучающийся старшей ступени, обладающийлидерскими и организаторскими качествами,нетривиальностью мышления, демонстрирующийвысокие образовательные результаты,- победитель школьных и региональных олимпиад исоревнований,- лидер класса (группы) или параллели, принимающийактивное участие в жизни ОО (конкурсы, театральныепостановки, общественная деятельность, внеурочнаядеятельность),- возможный участник всероссийских детско-юношескихорганизаций или объединений. |
| Учитель - учитель (студент) | - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи(победитель различных профессиональных конкурсов,автор учебных пособий и материалов, участник иливедущий вебинаров и семинаров),- педагог, склонный к активной общественной работе,лояльный участник педагогического и/или школьногосообщества ОО; - обладает лидерскими, организационными икоммуникативными навыками, хорошо развитойэмпатией. |
| Работодатель - ученик | - неравнодушный профессионал с опытом работы не менее5 лет, активной жизненной позицией, высокойквалификацией, показывающий стабильно высокиерезультаты деятельности,- обладает развитыми коммуникативными навыками,гибкостью в общении, умением отнестись кнаставляемому как к равному в диалоге ипотенциальнобудущему коллеге,- возможно, выпускник ОО |
| Учитель - ученик | - опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, - готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого,- педагог, который окажет комплексную поддержку на путисоциализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей испособов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.  |

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

Приложение 2

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИОнаставляемого | Контактныеданные длясвязи(данныепредставителя) | Годрождениянаставляемого | Основнойзапроснаставляемого | Датавхождеия впрограмму | ФИОнаставника | Форманаставничества | Местоработы/учебынаставника | Датазавершенияпрограммы | РезультатыПpoгpaммы | Ссылка накейс/отзывнаставляемого,размещенныена сайте ОО | Отметка опрохождениипрограммы |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 3

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА РЕЕСТРА НАСТАВНИКОВ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИОнаставника | Контактныеданныедлясвязи | Местоработы/учебынаставника | Основныекомпетенциинаставника | Важныедля пpoгpамыдостижениянаставника | Интересынаставника | Pecypcвременинапрограмму наставничества | Датавхоженя впpoгpамму | ФИОнасталяемого(наставляемых) | Форманаставничества | Местоработы/учебынаставляемого | Датазавершенияпpoгpаммы | РезультатыПpoгpаммы | Ссылка накейс/ отзывнастав ника,размещенныенасайте |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 4

Форма заявления кандидата в наставники

Директору
«Наименование ОО»
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(полные ф.и.о. и должность
кандидата в наставники)

**З А В Л Е Н И Е**

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу
наставничества «Наименование ОО» на 202\_ -202\_учебный год.
Контакты кандидата: тел. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
К заявлению прилагаю:

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

С Программой о наставничестве в «Наименование ОО» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись Расшифровка подписи

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

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Подпись Расшифровка подписи

Приложение 5

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

|  |  |
| --- | --- |
| фото  | **ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО** |
| **Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:**(например: наставничество над молодыми специалистами,методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать каких), организация образовательного процесса, решениеконкретных психолого-педагогических и коммуникативныхпроблем обучающихся и др.) |  |
| **Образование:** наименование организации, которую окончил наставник (город, годокончания)**Должность в настоящее время:Профессиональный опыт, стаж работы:** краткое перечисление должностей и местработы**Опыт работы наставником**: … лет |  |
| **Профессиональные достижения** | -Автор методических разработок (указать);-Победитель Конкурса … (название, номинация, год)- … |
| **Профразвитие по профилю наставническойдеятельности** | - 2015 г. - дополнительная профессиональная программа «…»(\_\_ час.), город…;- … |
| **Работа в качествеэксперта, членарабочих групп и др.** | - эксперт конкурса … \_\_\_\_\_ г.;- член рабочей группы по разработке …\_\_\_\_\_ г.;- член комиссии по … \_\_\_\_\_ г.;- член жюри республиканского конкурса …\_\_\_\_\_ г.;- российский эксперт международного проекта … \_\_\_\_\_ г.;- … |
| **Наиболее значимые публикации** | - …- … |
| **Наиболее значимые грамоты и благодарности** | - Благодарность … за (… г.);- Почетная Грамота … за внедрение (… г.);- Благодарственное письмо … за значительный вклад в (… г.); |

**Формат портфолио наставника**(для обучающихся)

|  |  |
| --- | --- |
| фото  | **ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО** |
| **Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:**(например: формирование социального капитала, приобретениенавыков наставничества, поиск единомышленников дляреализации проекта…) |  |
| **Место учебы**  | указать образовательную организацию, курс/класс |
| **Мои достижения в учебе** | Например:- отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») погуманитарным дисциплинам;- победитель/лауреат республиканского конкурса …- -… |
| **Мои достижения в спорте** | Например:- имею первый юношеский разряд по шахматам;- чемпион по … в … году;-… |
| **Мои достижения в общественной работе** | Например:-лидер общественной организации учащихся «…»;-активный участник «Юнармии» и т.д. с 2018 г. (чтосделано);-… |
| **Наиболее значимыеграмоты иблагодарности** | Например,- Благодарность … «За успехи в учебе» (2018, 2019 гг.);- |

Приложение 6

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФакторыSWOT  | **Позитивные**  | **Негативные** |
| **Внутренние**  | **Сильные стороны:**- Значительная доля участников (%), которым понравилосьучастие в Программе, и которые готовы продолжить работу;- Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочиталидополнительно книгу или статью по интересующей теме);- У участников Программы (%) появилось лучшеепонимание собственного профессионального будущего,возрос интерес к одной или нескольким профессиям;- У участников Программы (%) появилось желание изучатьчто-то помимо школьной программы,реализовать собственный проект в интересующей области;- У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия;- У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия;- Значительная доля наставляемых (%), которые планируютстать наставником в будущем;- Повысилась успеваемость наставляемых (*значения*)- Эффективная система мотивации участников Программы;- Достаточность и понятность обучения наставников;- Наличие групповых активов, лидеров групп, школьного совета, волонтерских объединений в ОО;- … | **Слабые стороны:**- Значительна доля участников (%), которым не понравилосьучастие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;- Низкая активность участников Программы (нет желанияпосещать дополнительные творческие кружки, объединения);- Участники Программы (%) не интересуются новойинформацией;- Участники Программы (%) не интересуются профессиями, неготовы изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проектв интересующей области;- Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительныеспортивные и культурные мероприятия;- Неэффективная/непроработанная система мотивацииучастников Программы;- Не организовано систематическое развитие и методическаяподдержка наставников;- Отсутствует регулярная обратная связь наставников скуратором,- Инфраструктура наставничества (материально-техническая,…) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Программ наставничества;- Высокая перегрузка наставников, как следствие –невозможность регулярной работы с наставляемыми;- Дефицит учеников, готовых и способных быть |
| **Внешние**  | **Возможности:**-Информационно-методическая поддержка ОО при реализации Программ наставничества в ОО со стороны Комитета по образованию;-Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;-Наличие федеральных и региональных программ ипроектов, предусматривающих финансирование наконкурсных условиях новых проектов ОО;-Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;-Регион и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, вкоторых могут принять участие ученики в рамкахПрограммы наставничества;-… | **Угрозы:**- Нестабильность внешней социально-экономической средыфункционирования ОО;- Низкая включенность, отсутствие заинтересованностиродителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся;- Переход на преимущественно дистанционное обучение(подрывает основу наставничества);- Вовлечение обучающихся вне ОО в антисоциальные структуры иорганизации;- Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативноевлияние на обучающихся в ОО;- … |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФакторыSWOT  | **Позитивные**  | **Негативные** |
| **Внутренние**  | **Сильные стороны:**- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжитьработу в Программе;- Участники Программы (%) видят свое профессиональноеразвитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;- У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;- У участников Программы (%) появилось желание и/илисилы реализовывать собственные профессиональныеработы: статьи, исследования- Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах дляразвития личного, творческого и педагогическогопотенциала;- Участники Программы(%) отметили рост успеваемостии улучшение поведения в подшефных классах, сокращениечисла конфликтов с педагогическим и родительскимсообществами благодаря Программе наставничества;- Эффективная система мотивации участников Программы;- Достаточность и понятность обучения наставников;- Высокие достижения педагогов ОО, которые можноиспользовать в Программе наставничества;- … | - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,- Инфраструктура наставничества (материально-техническая, …)в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Программы наставничества;- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие –невозможность регулярной работы с наставляемыми;- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;- «Старение» педагогического корпуса ОО;- … |
| **Внешние**  | **Возможности:**-Информационно-методическая поддержка ОО при реализации Программ наставничества со стороны Комитета по образованию;-Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;-Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформдля осуществления дистанционного обучения педагогов;-Акцентирование внимание государства и общества навопросы наставничества;-… | **Угрозы:**- Нестабильность внешней социально-экономической средыфункционирования ОО;- Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;- Миграционный отток квалифицированных педагогов из МО;- Переход на преимущественно дистанционное обучение(подрывает основу наставничества);- … |

**Формы наставничества «работодатель – ученик»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФакторыSWOT  | **Позитивные**  | **Негативные** |
| **Внутренние**  | **Сильные стороны:**- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;- Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества;- Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ОО, заниматьсявсесторонней поддержкой талантливой молодежи иобразовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества;- У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям;- У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;- Повысилась успеваемость наставляемых (*значения*)- Эффективная система мотивации участников Программы;- Достаточность и понятность обучения наставников;- Наработанные связи ОО с партнерами-работодателями;- … | **Слабые стороны:**- Значительна доля участников (%), которым не понравилосьучастие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;- Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программынаставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых)потенциальным сотрудником регионального предприятия;- Неэффективная/непроработанная система мотивацииучастников Программы;- Формальное участие наставников-работодателей в программенаставничества;- Наставляемые (%) не рассматривают варианттрудоустройства на предприятиях;- Не организовано систематическое развитие и методическаяподдержка наставников;- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,- Инфраструктура наставничества (материально-техническая,…) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Программы наставничества в ОО;- Высокая перегрузка наставников, как следствие –невозможность регулярной работы с наставляемыми;- Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях,готовых и способных быть наставниками;- У ОО нет наработанных связей с предприятиямиработодателями;- Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивацииучастия в Программе наставничества;- … |
| **Внешние**  | **Возможности:**-Информационно-методическая поддержка ОО при реализации Программ наставничества со стороны Комитета по образованию;-Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества;-Акцентирование внимание государства и общества навопросы наставничества;-Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;-… | **Угрозы:**- Нестабильность внешней социально-экономической средыфункционирования ОО;- Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО;- Переход на преимущественно дистанционное обучение(подрывает основу наставничества);- Миграционный отток трудоспособного населения из МО;- … |

Приложение 7

**Анкета куратора**

**1. Количественный анализ результатов программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Изучаемый параметр | Показательдо реализации программы (x) | Показательпосле реализации программы (y) | Разница(z = x -y) | Значение впроцентах(z / x \* 100) |
| 1. Количество обучающихся, посещающихтворческие кружки, объединения,спортивные секции |  |  |  |  |
| 2. Количество успешно реализованныхобразовательных и культурных проектов |  |  |  |  |
| 3. Число подростков, состоящих на учете вполиции и психоневрологическихдиспансерах |  |  |  |  |
| 4. Количество жалоб от родителей ипедагогов, связанных с социальнойнезащищенностью и конфликтами внутриОО, класса/группы |  |  |  |  |
| 5. Число собственных педагогическихпрофессиональных работ молодогоспециалиста/наставляемого (статей,исследований, методических практик) |  |  |  |  |
| 6. Количество обучающихся,планирующих стать наставниками вбудущем и присоединиться к сообществублагодарных выпускников |  |  |  |  |
| 7. Число абитуриентов, поступающих наохваченные наставнической практикойфакультеты и направления |  |  |  |  |
| 8. Количество мероприятийпрофориентационного, мотивационного ипрактического характера |  |  |  |  |
| 9. Процент обучающихся, прошедшихпрофессиональные и компетентностныетесты |  |  |  |  |
| 10. Количество успешно реализованных ипредставленных результатов проектнойдеятельности в старших классах/настарших курсах (совместно с представителем предприятия-работодателя) |  |  |  |  |
| 11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных нарегиональных предприятиях выпускниковпрофессиональных образовательныхорганизаций (ПОО) |  |  |  |  |
| 12. Количество выпускников среднейшколы, планирующих трудоустройство нарегиональных предприятиях |  |  |  |  |

**1.2. Оценка Программы наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Показатели | Оцените реализацию программы в баллах, где 1- минимальный балл, 10 - максимальный |
| 1. Актуальность Программынаставничества | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 2. Формы и программы взаимодействиянаставника и наставляемого описаныдостаточно для внедрения вобразовательной организации | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 3. Программа направлена на достижениежелаемого конечного результата. Еецели конкретизированы через задачи,формулировки задач соотнесены спланируемыми результатами | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личностинаставляемого | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 5. Соответствует ли на практикеорганизация процесса наставническойдеятельности принципам, заложенным в Целевой модели | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 6. Адаптивность, динамичность игибкость Программы наставничества | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемыхи кураторов | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 10. Наличие понятных форматов (длякуратора) по выстраиваниювзаимодействия наставника инаставляемого | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 11. Понимание форм поощрения имотивации наставников и наставляемых | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 12. Наличие методической поддержки исопровождения проведения апробациинаставничества (горячаялиния, возможность полученияучастником апробации исчерпывающегоответа на вопрос) | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 13. В достаточном ли объемепредоставлен доступ к необходимымресурсам для апробации наставничества (организационным,методическим, информационным и др.) | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |

Приложение 8

**Показатели эффективности реализации Программ наставничества в
образовательных организациях Усольского района и**

 **ожидаемые конечные результаты реализации данных программ**

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2021г | 2022г | 2023г. | 2024г. |
| Не менее 50% обучающихся ОО Усольского района, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлечены в различные формы наставничества (в роли наставляемого) | 10% | 20% | 35% | 50% |

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2021г | 2022г | 2023г. | 2024г. |
| Не менее 3% обучающихся ОО Усольского района, вошедших в программы наставничества вроли наставника | 1% | 1% | 2% | 3% |

3. Доля учителей (педагогов), молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет),
работающих в образовательной организации Усольского района, вошедших в программы
наставничества в роли наставляемого, % *(отношение количества учителеймолодых специалистов, вошедших в программы наставничества в ролинаставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов,работающих в образовательной организации).*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2021г | 2022г | 2023г. | 2024г. |
| Не менее 10% учителей (педагогов) ОО Усольского района, работающих в образовательной организации, вошедших в программынаставничества в роли наставляемого | 2,5% | 5% | 7,5% | 10% |

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

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

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

Приложение 9

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.1. Насколько комфортно было общение снаставником? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 1.2. Насколько полезными/интересными былиличные встречи с наставником? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 1.3. Насколько полезными/интересными былигрупповые встречи? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?  | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 1.5. Насколько полезна была помощьнаставника? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 1.6. Насколько был понятен план работы снаставником? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 1.7. Ощущали ли Вы безопасность приобщении с наставником? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждетнаставник? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 1.9. Насколько Вы довольны вашей совместнойработой? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 1.10. Насколько оправдались Ваши ожиданияот участия в Программе наставничества? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

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

**Благодарим вас за участие в опросе!**