|  |  |
| --- | --- |
| РАССМОТРЕНА  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  протокол №\_\_\_ от «…»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г. | УТВЕРЖДЕНА  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  от «…»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г. №\_\_\_ |

**Программа наставничества**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

*(указывается наименование ГБ ПОУ)*

на период 2021-2022 учебный год (*указывается учебный год, в который программа планируется к реализации*)

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование ГБ ПОУ) (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 «О внедрении 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» (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБ ПОУ характеризуется следующими успехами и проблемами \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (коротко указываются данные аспекты). Характеристика контингента ГБ ПОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(см. приложение 1).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБ ПОУ являются:

− раскрытие потенциала каждого наставляемого;

− преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

− 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 целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

− формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБ ПОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками[[1]](#footnote-1).

**I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в (наименование образовательного учреждения, далее – ГБ ПОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом («наименование ГБ ПОУ») и определяет порядок организации наставничества ГБ ПОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБ ПОУ, принята на заседании педагогического совета ГБ ПОУ, согласована с *Попечительским советом (иным органом государственно-общественного управления – при наличии такового)*, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБ ПОУ основывается на следующих принципах:

− *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

− *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

− *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

− *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

− *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

− *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

− *научности* предполагает реализацию в ГБ ПОУ научно обоснованных и проверенных технологий;

− *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

− *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;

− *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

− *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных[[2]](#footnote-2) сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(перечисляются формы наставничества из числа указанных в Целевой модели: «ученик — ученик» («студент-студент»), «преподаватель — преподаватель», «студент-ученик», «работодатель – ученик/студент»).

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества[[3]](#footnote-3):

- измеримое улучшение показателей ГБ ПОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

- улучшение психологического климата в ГБ ПОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГБ ПОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

**II. Организация деятельности ГБ ПОУ по внедрению Целевой модели**

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБ ПОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБ ПОУ). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБ ПОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБ ПОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы (таблица 1).

***Таблица 1.*** Этапы реализации программы наставничества в ГБ ПОУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка  условий для запуска программы наставничества | 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБ ПОУ.  2. Выбор форм наставничества.  3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.  4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. | Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели Протокол заседания Педагогического совета ГБ ПОУ.  Анализ наличной ситуации в ГБ ПОУ (характеристика контингента ГБ ПОУ – приложение 1)  «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2).  Пакет других установочных документов. |
| Формирование  базы наставляемых | 1.Выявление конкретных проблем  обучающихся и педагогов ГБ ПОУ, которые можно решить с помощью наставничества.  2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых. |
| Формирование  базы наставников | 1. Работа внутри ГБ ПОУ включает действия по формированию базы из числа:  • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных групп, спортивных секций);  • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;  • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.  2.Рабoта с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке своего ГБ ПОУ; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи | База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем.  Она включает в себя  -базу выпускников,  -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов,  -базу для формы «ученик-ученик/студент-студент». |
| Отбор и обучение  наставников | 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.  2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | Запoлненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.  Собеседование.  Приказ о назначении наставников.  Обучение наставников. |
| Формирование  тандемов/групп | 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в формате *(указать).*  2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. | Сформированные  тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.  Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.  Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп.  Заполнение индивидуального маршрута наставляемого. |
| Запуск Программы | Закрепление гармоничны и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.  Работа в каждом тандеме/группе включает:  • встречу-знакомство,  • пробную рабочую встречу,  • встречу-планирование,  • комплекс последовательных встреч,  • итоговую встречу. | Мониторинг:  •обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);  •сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. |
| Завершение Программы | 1. Пoдведение итогов работы каждого тандема/группы.  2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.  3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБ ПОУ.  4. Популяризация эффективных практик. | Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.  База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБ ПОУ. |

**III. Реализация целевой модели наставничества**

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для профессионального сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБ ПОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указываются запланированные мероприятия).

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указывается запланированное мероприятие)

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБ ПОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (перечисление выбранных форм из перечня Целевой модели).

5.3. Описываются указанные в п.5.2. формы наставничества. Каждой форме дается характеристика по указанной в Целевой модели схеме ролевых моделей (цель, задачи, ожидаемый результат, описание участников, схема реализации в виде таблицы с указанием этапов, соответствующих им мероприятий, предполагаемых сроков и ответственных). ГБ ПОУ вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития.

**VI.** **Мониторинг эффективности реализации Программы**

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества реализации Программы;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели[[4]](#footnote-4).

6.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБ ПОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

*Цели*:

1) оценка качества реализуемой Программы;

2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

*Задачи*:

• сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

• обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;

• контроль процесса наставничества;

• описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

• определение условий эффективной программы наставничества;

• контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

6.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

*Цели:*

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

*Задачи*:

* выявление взаимной заинтересованности сторон;
* научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
* экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
* определение условий эффективного наставничества;
* анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
* сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; 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 ГБ ПОУ.

**V. ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Приложение 1.**

**Характеристика контингента ГБ ПОУ.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Значение | |
| Факт 01.09.2021 | Прогноз  31.05.2022 |
| 1 1. | Численность обучающихся, 1-4 курс, чел. |  |  |
|  | из них: |  |  |
| 11.1 | обучающихся на «4» и «5» (2-4 курс), чел. |  |  |
| 11.2 | входящих в состав органов студенческого самоуправления, чел. |  |  |
| 11.3 | принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. |  |  |
| 11.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. |  |  |
| 2 | Численность педагогических работников, чел. |  |  |
|  | в том числе: |  |  |
| 23.1 | численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. |  |  |
| 23.2 | численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. |  |  |
| 23.3 | численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. |  |  |
| 23.4 | численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел. |  |  |
| 23.5 | численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. |  |  |
| 23.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных профессиональных ассоциаций, общественных организаций, чел. |  |  |
| 44 | Количество партнеров ГБ ПОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ |  |  |
| 5 5 | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ |  |  |
| 66 | Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ (указать какие) |  |  |

**Приложение 2.**

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБ ПОУ**

на \_\_\_\_\_\_гг.[[5]](#footnote-5)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этап** | **Содержание подэтапов** | **Мероприятия** | **Сроки** | **Ответственные** |
| Подготовка  условий для запуска программы наставничества | 1) Изучение  нормативной базы и тематических методических материалов | 1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № P-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».  1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБ ПОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБ ПОУ и методических рекомендаций по ее созданию. | Апрель-май  2021 года | Куратор, администрация |
|  | 2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБ ПОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников | 2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»  2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества *(указать, в какой форме).*  2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества *(указать, в какой форме).*  2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБ ПОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы) *(указать, в какой форме).*  2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.  2.6. Создание рубрики на сайте ГБ ПОУ (освещение деятельности на сайте). | Апрель  2021 года  Сентябрь  2021 года  Сентябрь  2021 года  Сентябрь  2021 года  Май, сентябрь  2021 года  Апрель  2021 года  Далее – 1 раз в квартал | Куратор, администрация, классные руководители |
|  | 3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБ ПОУ | 3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели  наставничества в ГБ ПОУ»  3.2.Назначение куратора и проектной группы программы наставничества ГБ ПОУ (издание приказа).  3.3. Обучение куратора.  3.4. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБ ПОУ  3.5. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБ ПОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. | Апрель  2021 года  Апрель  2021 года  Май 2021 года  Июнь, сентябрь  2021 года  Июнь, сентябрь  2021 года | Директор, куратор, проектная группа |
| Формирование базы наставляемых | 4) Сбор данных о  наставляемых | 4.1.Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества *(указать, в какой форме).* Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы.  Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе *(указать, в какой форме)*, сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.  4.2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.  4.3. Анализ данных.  4.4. Формирование базы данных наставляемых из  числа педагогов.  4.5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. | Сентябрь  2021 года  Сентябрь  2021 года  Не позднее 21 октября 2021 года  Не позднее 21 октября 2021 года | Куратор, администрация, классные руководители |
| Формирование базы наставников | 5) Составление старт-листа наставников | 5.1. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества *(указать, в какой форме).* Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных  5.2. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников  5.3. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.  5.4. Собеседования с наставниками.  5.5. Приказ о назначении наставников.  5.6. Формирование базы наставников. | Октябрь 2021 года  Октябрь 2021 года  Октябрь 2021 года  Октябрь 2021 года  Не позднее 21 ноября 2021 года | Администрация, куратор, классные руководители |
| Обучение наставников | 6) Обучение наставников | 6.1. Обучение наставников *(подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников», другое указать)* | Ноябрь, декабрь 2021 года | Куратор, психолог |
| Формирование тандемов/ групп | 7) Формирование тандемов/ групп | 7.1. Представление наставников участникам программы *(указать, в какой форме).*  7.2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.  7.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.  7.4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах *(указать, в какой форме)*. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБ ПОУ.  7.5. Составление планов индивидуального развития  наставляемых/плана наставничества.  7.6. Организация психологического сопровождения  наставляемого, не сформировавшего пapy (при необходимости), поиск резервных наставников. | Декабрь 2021 года  Декабрь 2021 года  Декабрь 2021 года  Декабрь 2021 года  Декабрь 2021 года  В течение программы | Куратор, психолог |
| Организация работы тандемов/групп | 8) Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе | 8.1. Проведение первой, организационной, встречи  наставника и наставляемого.  8.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.  8.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.  8.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.  8.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.  8.6. Регулярная обратная связь от участников программы.  8.7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.  8.8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. | Ноябрь, декабрь 2021 года – апрель, май 2022 года | Куратор |
| Завершение наставничества | 9) Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников | 9.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.  9.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.  9.3. Приказ о поощрении участников наставнической  деятельности. Благодарственные письма партнерам.  9.4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы  9.5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.  9.6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников *(указать, в какой форме).*  9.7. Участие в конкурсе.  9.8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы  9.9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров  9.10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых  9.11. Формирование долгосрочной базы наставников.  9.12. Участие в итоговом семинаре по наставничеству | Апрель – май 2022 года  30 апреля 2022 года  16 мая 2022 года | Куратор, администрация, классные руководители |

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

**Приложение 3.**

**Примерная форма базы наставляемых[[6]](#footnote-6)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО наставляемого | Контактные данные для связи (данные представителя) | Год рождения наставляемого | Основной запрос наставляемого[[7]](#footnote-7) | Дата вхождения в программу | ФИО наставника | Форма наставничества | Место работы/учебы наставника | Дата завершения программы | Результаты программы[[8]](#footnote-8) | Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации | Отметка о прохождении программы[[9]](#footnote-9) |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Примерная форма базы наставников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО наставника | Контактные данные для связи | Место работы/учебы наставника | Основные компетенции наставника | Важные для программы достижение наставника | Интересы наставника [[10]](#footnote-10) | 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[[11]](#footnote-11) | Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Требуется конкретизация цели, задач в соотношении со спецификой проблем образовательного процесса ГБ ПОУ [↑](#footnote-ref-1)
2. Указываются иные сферы деятельности, важные для данного ГБ ПОУ, если таковые имеются [↑](#footnote-ref-2)
3. Определение результатов основывается на актуальных запросах ГБ ПОУ [↑](#footnote-ref-3)
4. Рекомендуемые центром развития наставничества СПб АППО методики мониторинга представляют собой отдельный документ, располагающийся в соответствующем разделе страницы подразделения на сайте СПб АППО. ГБ ПОУ вправе самостоятельно с помощью специалистов **на основе методологии и макетов форм мониторинга целевой модели создать и использовать свой «пакет мониторинга»** [↑](#footnote-ref-4)
5. Приводится пример для 2020-2021 гг (пилотный проект) [↑](#footnote-ref-5)
6. Не входит в итоговый вариант программы наставничества, представляет собой отдельный документ. [↑](#footnote-ref-6)
7. Для чего он хочет участвовать в программе наставничества [↑](#footnote-ref-7)
8. Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте [↑](#footnote-ref-8)
9. Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен [↑](#footnote-ref-9)
10. Исследовательские, инновационные, социальные, иные [↑](#footnote-ref-10)
11. См. ссылку №8 [↑](#footnote-ref-11)