

Утверждена

ИРИКАЗОН
от «12» сентября 2021 г. № 1533

**Программа наставничества
ГБУ ДО «Молодежный творческий Форум Китеж плюс» на период
2021-2024 учебный год**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБУ ДО «Молодежный творческий Форум Китеж плюс» (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 P-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 учреждения характеризуется следующими успехами.

По состоянию на 30.05.2021 года общая численность учащихся составила 8263 человек. Контингент учащихся в рамках субсидий на оказание государственных услуг составил 8092 человек в возрасте от 6 до 18 лет. Обучение проходило в 656 учебных группах. Для удовлетворения социального запроса на услуги в дополнительном дошкольном образовании по договорам об оказании платных образовательных услуг (платные образовательные услуги) на 31.12.2020 обучались 171 учащихся в возрасте от 2 до 5 лет - дошкольники. Из общего числа учащихся возрастной состав контингента на бюджетной основе представлен следующим образом: общая численность учащихся 8263 человек, в том числе: детей дошкольного возраста (3-7 лет) - 838/10%, детей младшего школьного возраста (7-11 лет) - 5090/62%, детей среднего школьного возраста (11-15 лет) - 1979/24%, детей старшего школьного возраста (15-17 лет) - 356/4%. Как видно из диаграммы, порядка 86% обучающихся относятся к возрастной категории младших и средних школьников (возраст от 7 до 15 лет). Доля обучающихся детей старшего школьного возраста незначительна, что может быть связано с высоким уровнем занятости в школе. Анализ возрастного состава контингента показал, что удовлетворяются интересы и потребности всех возрастных категорий учащихся. Каждый ребенок имеет право заниматься в нескольких объединениях, менять их. Численность/удельный вес численности учащихся, занимающихся в 2-х и более объединениях на 31.12.2020 составляет 2497 чел/30,0%). Образовательная деятельность в 2020 году (отчетный период с 01 января по 31 августа 2019-2020 учебного года и с 01 сентября по 31 декабря 2020-2021 учебного года) за счет бюджетных средств осуществлялась по 104 дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее-ДООП) всех 6-ти направленностей, из них: художественной – 33, социально – педагогической – 11, физкультурно-спортивной – 13, технической– 28, естественнонаучной - 6, туристско-краеведческой - 13. Преобладают программы художественной и технической направленностей. За счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об оказании платных образовательных услуг с 01.01.2020-25.03.2020 реализовывалось 13

программ, из них: 5 - художественной направленности; 4 - социально-педагогической; 3 – физкультурно-спортивной; 1 - технической направленности; 1 - естественнонаучной направленности. В условиях принятых ограничительных мер, вызванных распространением новой коронавирусной инфекции (далее - период пандемии) реализация ДООП временно приостанавливалась. С 12.10.2020-31.12.2020 реализуется 10 программ, из них: 3 - художественной направленности; 3 - социально-педагогической направленности; 2 - физкультурно-спортивной направленности; 1 - технической направленности; 1 - естественнонаучной направленности.

Целью воспитательной системы в ГБУ ДО Форум «Китеж плюс» является *создание и поддержание антропологически сообразной образовательной среды, в которой за счет значимой деятельности и общения, происходит порождение смысла нравственной жизни.*

Это – со-бытийная среда, в которой проживаемые ситуации реальной повседневной жизни соотнесены с ценностями отечественной традиции воспитания.

Воспитательный процесс в ГБУ ДО Форум «Китеж плюс» во всех его форматах ориентирован на:

- образы *национального воспитательного идеала*, определяемого как «высоконравственный, творческий, компетентный гражданин России, принимающий судьбу Отечества как свою личную, осознающий ответственность за настоящее и будущее своей страны, укоренённый в духовных и культурных традициях многонационального народа Российской Федерации».

- *традиционные российские духовно-нравственные ценности*: приоритет духовного над материальным, защита человеческой жизни, прав и свобод человека, семья, созидательный труд, служение Отечеству, нормы морали и нравственности, гуманизм, милосердие, справедливость, взаимопомощь, коллективизм, историческое единство народов России, преемственность истории нашей Родины;

- актуальные *вызовы времени*, отражающие запрос к системе образования относительно проблематики сохранения «человеческого в человеке».

Важнейшим целевым ориентиром воспитательной деятельности в ГБУ ДО Форум «Китеж плюс» является *личностное развитие* учащихся, проявляющееся в том числе:

1) в освоении учащимися социальных знаний и приобретении опыта социального взаимодействия, направленных на формирование гражданской идентичности, патриотизма, гражданской ответственности, чувства гордости за историю России, воспитание культуры межнационального общения;

2) в формировании опыта самоопределения (личностного, допрофессионального, профессионального) в разных сферах человеческой жизни посредством участия в различных практико-ориентированных (экономических, социокультурных, профессиональных, иных) пробах;

3) в овладении учащимися способами саморазвития и самореализации в современном мире, в том числе формирования современных компетенций, соответствующих основным направлениям стратегии социально-экономического развития страны, актуальным вызовам будущего.

Достижение поставленной цели воспитания осуществляется решением следующих основных задач:

- 1) Создание и поддержание системы педагогических условий, способствующих формированию *детско-взрослой общности* и развитию в ее со-бытийном укладе ценностного отношения к онтологическим основаниям жизни;
- 2) Содействовать развитию и активной деятельности детских общественных объединений, поддерживать и развивать формы детской активности через развитие клубной деятельности;

- 3) Создание педагогических условий, способствующих освоению учащимися основами культурных практик познания, исследования и эстетического развития и поддержание мотивации саморазвития в этой сфере;
- 4) Реализовывать потенциал наставничества путем создания и поддержки актива детей и подростков, способных и готовых к передаче опыта и знаний сверстникам в актуальных для них областях;
- 5) Содействовать приобретению опыта личностного и профессионального самоопределения на основе личностных проб в совместной деятельности и социальных практиках;
- 6) Формирование у детей и подростков нравственных ценностей, мотивации и способности к духовно-нравственному развитию, интересов и личностных качеств, обеспечивающих конструктивную, социально приемлемую самореализацию, позитивную социализацию, противодействие возможному негативному влиянию среды;
- 7) *Развивать социальное партнерство*, обеспечить согласованность позиций семьи и Учреждения для более эффективного достижения цели и задач воспитания.

Характеристика контингента учреждения (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 УЧРЕЖДЕНИЕ 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 учителя в новом педагогическом коллективе;

– плавный «вход» молодого учителя 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 УЧРЕЖДЕНИЯ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками¹.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в (наименование образовательного учреждения, далее – УЧРЕЖДЕНИЕ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, 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 УЧРЕЖДЕНИЕ») и определяет порядок организации наставничества УЧРЕЖДЕНИЯ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой УЧРЕЖДЕНИЯ, принята на заседании педагогического совета УЧРЕЖДЕНИЯ, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в УЧРЕЖДЕНИЯ 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 обслеования обманным путем;

¹ Требуется конкретизация цели, задач в соотношении со спецификой проблем образовательного процесса УЧРЕЖДЕНИЕ

– *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 УЧРЕЖДЕНИИ 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, обуславливающую 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 иных² сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются ученик — ученик», «студент-ученик», «работодатель – ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества³:

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

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

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

² Указываются иные сферы деятельности, важные для данного УЧРЕЖДЕНИЕ, если таковые имеются

³ Определение результатов основывается на актуальных запросах УЧРЕЖДЕНИЕ

- 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 УЧРЕЖДЕНИЕМ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности УЧРЕЖДЕНИЕ по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри УЧРЕЖДЕНИЯ) и «внешнем контуре» (партнеры УЧРЕЖДЕНИЯ). 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 педагогами, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в УЧРЕЖДЕНИИ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в учреждении. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	Протокол заседания Педагогического совета учреждения. Анализ наличной ситуации в учреждении (характеристика контингента учреждения – 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). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных

		документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов УЧРЕЖДЕНИЯ, 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 учреждения включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральные или музыкальные группы, проектных классов, 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.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; • представители 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 <ul style="list-style-type: none"> - 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	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников

Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 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 гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • 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. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии учреждения. 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество учреждения.

III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для сообщества и ближайшего социокультурного окружения учреждения в рамках программы внутрифирменного обучения.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие - Защита методических тем.

5.2. Исходя из образовательных потребностей учреждения определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: ученик — ученик», «студент - ученик», «работодатель – ученик».

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). УЧРЕЖДЕНИЕ 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 модели⁴.

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 УЧРЕЖДЕНИЕ, 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;

⁴ Рекомендуемые центром развития наставничества СПб АППО методики мониторинга представляют собой отдельный документ, располагающийся в соответствующем разделе страницы подразделения на сайте СПб АППО. УЧРЕЖДЕНИЕ вправе самостоятельно с помощью специалистов на основе методологии и макетов форм мониторинга целевой модели создать и использовать свой «пакет мониторинга»

- 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 школе.

У. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента УЧРЕЖДЕНИЕ.

Показатель	Значение	
	Факт 01.09.2021	
Численность педагогических работников, чел.	179	
в том числе:		
численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	51	
численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	66	
численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	14	
численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	30	
численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	43	

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в УЧРЕЖДЕНИИ
на 2021-2024 гг.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 № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» ⁶ . 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в УЧРЕЖДЕНИИ, Типовой формы программы наставничества в УЧРЕЖДЕНИИ и методических рекомендаций по ее созданию	Май-август 2021 г.	руководитель, администрация
2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества УЧРЕЖДЕНИЯ 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. 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися УЧРЕЖДЕНИЯ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнеров, связей с целью поиска наставников,	Сентябрь 2021 г.	руководитель, администрация, классные руководители

⁵ Приводится пример для 2020-2021 гг (пилотный проект)

⁶ Необходимый пункт для первого года внедрения целевой модели наставничества в практику УЧРЕЖДЕНИЕ

		<p>сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте УЧРЕЖДЕНИЯ.</p>		
3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в УЧРЕЖДЕНИИ		<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в УЧРЕЖДЕНИИ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в УЧРЕЖДЕНИИ 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в УЧРЕЖДЕНИИ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества УЧРЕЖДЕНИЯ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.</p>	Сентябрь 2021 г.	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента УЧРЕЖДЕНИЕ. 7. Создание Программы наставничества.</p>	Сентябрь-ноябрь 2021-2024 г.	Куратор, администрация, классные руководители

Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	<ol style="list-style-type: none"> Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников 	декабрь 2021-2024 г.	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<ol style="list-style-type: none"> Оценка выявленных наставников по заданным параметрам Собеседования с наставниками. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников») 	Ноябрь 2021-2024 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		<ol style="list-style-type: none"> Круглый стол участников программы с представлением наставников. Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после завершения круглого стола. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя УЧРЕЖДЕНИЕ. Составление планов индивидуального развития наставляемых. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника. 	Декабрь 2021-2024 г.	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<ol style="list-style-type: none"> Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего 	Декабрь 2021 г. –май 2024 г.	куратор

		<p>процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
<p>Завершение наставничества</p>	<p>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</p>	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.</p> <p>9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на</p>	<p>Май 2024 г.</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

		сайтах образовательной организации и организаций-партнеров. 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых. 11. Формирование долгосрочной базы наставников.		
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

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.

Примерная форма базы наставляемых⁷

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого ⁸	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы ⁹	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении и программы ¹⁰

Примерная форма базы наставников

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника ¹¹	Желаемый возраст наставляемых	Дата вхождения в программу	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставителя (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы ¹²	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации

⁷ Не входит в итоговый вариант программы наставничества, представляет собой отдельный документ.
⁸ Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

⁹ Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

¹⁰ Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

¹¹ Исследовательские, инновационные, социальные, иные

¹² См. ссылку №8