**Комитет по образованию Администрации**

**муниципального образования «Город Майкоп»**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя школа № 3 имени Алексея Иосифовича Макаренко»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 385012, Республика Адыгея,  г. Майкоп, ул. Тульская, 3  тел. 8-(8772) 56-43-92  Е-mail: [school3-m@mail.ru](mailto:school3-m@mail.ru) | ОКПО 24439255  ОГРН 1020100694900  ИНН/КПП 0105031750/010501001 |  |
|  | | | |

**Приказ**

№\_\_\_\_ от 11.01.2021г.

**Об организации наставничества**

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 № 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», Уставом МБОУ «СШ №3 имени Алексея Иосифовича Макаренко», Программой развития МБОУ «СШ №3 имени Алексея Иосифовича Макаренко» «Школа – территория возможностей» на 2019-2024 годы, и в целях создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать в МБОУ «СШ №3 имени Алексея Иосифовича Макаренко» внедрение Целевой модели наставничества ОО на 2020-2021 учебный год.
2. Максимову ИС, заместителя директора школы по УВР, назначить куратором внедрения Целевой модели наставничества ОО на 2020-2021 учебный год и реализацию системы наставничества.
3. Утвердить «Положение о наставничестве».
4. Утвердить Дорожную карту Целевой модели наставничества МБОУ «СШ №3 имени Алексея Иосифовича Макаренко» на 2020-2021 учебный год (Приложение 1).
5. Утвердить материалы для мониторинга введения Целевой модели наставничества (Приложение 2).
6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ «СШ №3

имени Алексея Иосифовича Макаренко» Д.А.Цветков

С приказом ознакомлены:

|  |
| --- |
| **Комитет по образованию Администрации**  **муниципального образования «Город Майкоп»**  **Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**  **«Средняя школа № 3 имени Алексея Иосифовича Макаренко»** |

**Положение № 16**

**О наставничестве МБОУ «Средняя школа №3**

**имени Алексея Иосифовича Макаренко»**

1. **Общие положения** 
   1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении МБОУ «Средняя школа №3 имени Алексея Иосифовича Макаренко» (далее - ОО») разработано в соответствие с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации 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»;

- Письмом Министерства просвещения Российской Федерации 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 МБОУ «Средняя школа №3 имени Алексея Иосифовича Макаренко»;

- Программой развития МБОУ «Средняя школа №3 имени Алексея Иосифовича Макаренко» «Школа – территория возможностей» на 2019-2024 годы.

1.2. Целевая модель наставничества ОО, осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее положение:

− определяет цель и задачи наставничества в соответствие с Целевой моделью наставничества обучающихся;

− устанавливает порядок организации наставнической деятельности;

− определяет права и обязанности ее участников;

− определяет требования, предъявляемые к наставникам;

− устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;

− определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в колледже и его эффективности.

1.4. Участниками системы наставничества в ОО являются:

− наставник;

− лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);

− руководитель ОО;

− куратор наставнической деятельности в ОО;

− родители (законные представители) обучающихся;

− выпускники ОО;

− участники различных сообществ, в том числе - работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

1. **Основные понятия и термины**

2.1. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

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

− Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

− Куратор – сотрудник ОО, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

**III. Цель и задачи наставничества. Функции ОО в области внедрения целевой модели наставничества**

3.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) ОО в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

3.2. Основными задачами реализации программы наставничества в образовательной организации являются:

− улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

− 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 и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

− создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта, участвующих в наставнической деятельности;

− выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

− формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

3.3. Внедрение целевой модели наставничества в ОО предполагает осуществление следующих функций:

− реализация мероприятий Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;

− ежегодная разработка, утверждение и реализация программ наставничества;

− назначение куратора, ответственного за организацию внедрения целевой модели наставничества в ОО;

− привлечение наставников, возможное их обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

− инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

− осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности ОО;

− предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества программы наставничества в ОО, показателей эффективности наставнической деятельности;

− проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

− обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в ОО;

− обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

**IV. Порядок организации наставнической деятельности**

4.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании данного Положения, Дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества.

4.2. Куратор Целевой модели наставничества назначается приказом руководителя ОО.

4.3. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

− возможные реализуемые в ОО формы наставничества

«ученик – ученик»;

«учитель – ученик»;

«учитель – учитель»;

«учитель – студент»;

«студент – ученик».

с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;

− 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 ролевой модели.

4.4. Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется руководителем, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами ОО, располагающими информацией о потребностях обучающихся и педагогов - будущих участников функционирования Целевой модели наставничества.

4.5. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

− проявившие выдающиеся способности;

− демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

− с ограниченными возможностями здоровья;

− попавшие в трудную жизненную ситуацию;

− имеющие проблемы с поведением;

− не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

− молодые специалисты;

− находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

− находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы или в новой должности в ОО;

− желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8. Наставниками могут быть:

− обучающиеся (волонтеры), мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

− педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

− родители обучающихся – активные участники родительских советов;

− выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

− сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

− успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

− ветераны педагогического труда.

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

4.10. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

4.11. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

4.12. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. 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.

4.13. Замена наставника производится приказом руководителя ОО, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

− прекращение наставником трудовых отношений с ОО;

− психологическая несовместимость наставника и наставляемого;

* отсутствие позитивных результатов сотрудничества наставника-наставляемого по результатам мониторинга в направлении наставнической деятельности (по графику Программы наставничества);

− систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;

− привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

− обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.14. При замене наставника период наставничества не меняется.

4.15. Для участия обучающихся в Программе наставничества заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.16. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.19. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

4.20. Этапы наставнической деятельности в ОО осуществляются в соответствие с Дорожной картой внедрения целевой модели наставничества.

4.21. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при планировании.

**V. Права и обязанности куратора**

5.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

− формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

− разработка проекта ежегодной Программы наставничества ОО;

− организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

− подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ОО;

− оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

− мониторинг и оценка качества реализованных программ наставничества в разрезе осуществленных форм наставничества;

− оценка соответствия условий организации программ наставничества требованиям принципам целевой модели наставничества на основе анкеты куратора;

− своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения целевой модели наставничества;

− получение обратной связи от участников программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

− анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ОО и участие в его распространении.

5.2. Куратор имеет право:

− запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

− организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);

− вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;

− инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;

− принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

− вносить на рассмотрение администрации ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;

− на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества программ наставничества.

**VI. Права и обязанности наставника**

6.1. Наставник обязан:

− помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

− в соответствии с программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

− выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;

− передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения;

− оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

− своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

− личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;

− принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ОО, в том числе - в рамках программы наставничества.

* 1. Наставник имеет право:

− привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;

− участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ОО, в том числе - с деятельностью наставляемого;

− выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;

− требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;

− в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

− принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества;

− обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества и за организационно-методической поддержкой;

− обращаться к руководителю ОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

**VII. Права и обязанности наставляемого**

7.1. Наставляемый обязан:

− выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;

− совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

− выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

− отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);

− сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;

− проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

− принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ОО.

7.2. Наставляемый имеет право:

− пользоваться имеющейся в ОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;

− в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

− принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества;

− при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОО.

**VIII. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

8.1. Оценка качества процесса реализации программ наставничества в ОО направлена на:

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

− выявление соответствия условий организации программ наставничества в ОО требованиям и принципам Целевой модели.

8.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие.

8.3. Оценка реализации программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО.

8.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели наставничества в ОО на странице Официального сайта МБОУ «СШ №3 имени Алексея Иосифовича Макаренко» размещается информация об участниках реализации программ наставничества, перечень социальных партнеров, анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели наставничества и др.

**IX. Мотивация участников наставнической деятельности**

9.1. Участники системы наставничества в ОО, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора 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 ОО в социальных сетях;

− Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

− обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

9.2. Администрация ОО также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ОО через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и др.).

9.3. Администрация ОО вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Приложение № 2

Приказ №\_\_\_

от 11.01.2021г.

**Критерии и показатели**

**отбора (выдвижения) наставников**

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников ОО являются:

* наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);
* авторитет 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:

|  |  |
| --- | --- |
| Форма  наставничества | Критерии |
| УЧЕНИК –  УЧЕНИК | − активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты,  − победитель школьных и региональных олимпиад и  соревнований,  − лидер класса (группы) или параллели, принимающий  активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные  постановки, общественная деятельность, внеурочная  деятельность),  − возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений. |
| УЧИТЕЛЬ –  УЧИТЕЛЬ | |  |  |  | | --- | --- | --- | |  |  | - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи | | (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); | | | | * педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества ОО;   − обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | | | |
| СТУДЕНТ –  УЧЕНИК | -социально активный студент ответственный, выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию к преобразованию окружающей среды;  - участник образовательных, спортивных, творческих проектов;  - увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим;  - образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетенции. |
| УЧИТЕЛЬ-СТУДЕНТ | − неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой  квалификацией, показывающий стабильно высокие  результаты деятельности;   * имеет стабильно высокие показатели в работе; * обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге; * способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации; * возможно, выпускник ОО |

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

**Анкета куратора**

1. **Количественный анализ результатов программы наставничества**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Показатель | Показатель | Разница | Значение в |  |
| Изучаемый параметр | до реализа- | после реали- |  |
| ции прог- | зации прог- | (z = x - | процентах |  |
|  | y) | (z / x \* 100) |  |
|  | раммы (x) | раммы (y) |  |
|  |  |  |  |

1. Количество обучающихся, посещающих

творческие кружки, объединения, спортивные секции

1. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов
2. Число подростков, состоящих на учете в

полиции и психоневрологических диспансерах

1. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ОО, класса/группы
2. Число собственных педагогических

Профессиональных работ молодого

специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)

1. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников
2. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления
3. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера
4. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты
5. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах/на старших курсах (совместно с представителем предприятия-работодателя)
6. Количество планирующих трудоус-тройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников

профессиональных образовательных организаций (ПОО)

1. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях

**1.2. Оценка Программы наставничества**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | | Показатели | | |  |  |  | Оцените реализацию программы в баллах, где 1 | | | | | | | | | | | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  | - минимальный балл, 10 - максимальный | | | | | | | | | | |
|  |  | | | |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. | Актуальность | | | |  | Программы | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| наставничества | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. Формы и программы взаимодействия | | | | | | | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| наставника и | | |  | наставляемого | | | описаны | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| достаточно | | |  | для | внедрения | | | в |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| образовательной организации | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Программа направлена на достижение | | | | | | | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| желаемого конечного результата. Ее | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| цели конкретизированы через задачи, | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| формулировки | | | | задач | соотнесены | | | с |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| планируемыми результатами | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Практическая значимость наставни- | | | | | | | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| ческого | | взаимодействия | | | | для | личности | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| наставляемого | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Соответствует ли на практике | | | | | | | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| организация | | | процесса | | наставнической | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| деятельности принципам, заложенным в | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Методологии (целевой модели) | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Адаптивность, динамичность и | | | | | | | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| гибкость Программы наставничества | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.Понятностьалгоритмаотбора/ | | | | | | | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| выдвижения наставников, | | | | | | наставляемых | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| и кураторов | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Наличие понятных форматов (для | | | | | | | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| куратора) | | |  | по |  | выстраиванию | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| взаимодействия | | | | наставника | | | | и |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| наставляемого | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Понимание форм поощрения и | | | | | | | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| мотивации наставников и наставляемых | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Наличие методической поддержки и | | | | | | | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| сопровождения | | | | проведения апробации | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| методологии | | | наставничества | | | | (горячая | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| линия, | | возможность | | | |  | получения | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| участником апробации исчерпывающего | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ответа на вопрос) | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13.Вдостаточномлиобъеме | | | | | | | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| предоставлен | | | доступ | | к | необходимым | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ресурсам для | | |  | апробации | | методологии | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| наставничества | | | | (организационным, | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| методическим, информационным и др.) | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Показатели эффективности внедрения**

**Программ наставничества в образовательной организации**

1. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, 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)*
2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, 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).*
3. Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % *(отношение количества учителей- молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).*
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 сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании).*
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).*
6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (*опросный).*

**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 с | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставником? | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.2. Насколько полезными/интересными были | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| личные встречи с наставником? | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.3. Насколько полезными/интересными были | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| групповые встречи? | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.5. | Насколько | полезна | была помощь | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставника? | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.6. Насколько был понятен план работы с | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставником? | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.7. | Ощущали | ли Вы | безопасность при | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| общении с наставником? | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставник? | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| работой? | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| от участия в Программе наставничества? | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Что для Вас особенно ценно было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

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

**Благодарим вас за участие в опросе!**

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества**

(для наставника)

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.1. Насколько было комфортно общение с | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставляемым? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.2. Насколько удалось реализовать свои | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| лидерские качества в программе? | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.3. Насколько | полезными/ | интересными | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| были групповые встречи? | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.4. Насколько | полезными/ | интересными | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| были личные встречи? | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.5. Насколько | удалось | спланировать | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| работу? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.6. Насколько удалось осуществить план | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| индивидуального развития наставляемого? | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.7. Насколько | Вы | оцениваете | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| включенность наставляемого в процесс? | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.8. Насколько | Вы довольны | | вашей | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| совместной работой? | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.9. Насколько | понравилась | | работа | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.10. Насколько оправдались Ваши | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ожидания от участия в Программе | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
2. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
3. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
4. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым?
5. (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**