

Рассмотрено на заседании педагогического
совета №2 от 29.10.2021г

Утверждаю:
Директор МБОУ «Раздольинская СОШ»

Р.В. Медведева

Приказ № 137 от 15.11.2021г.

Программа наставничества в МБОУ «Раздольинская СОШ»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», распоряжением министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 года № 982-мр «Об утверждении региональной модели наставничества», муниципальной программой «Развитие системы образования Усольского района на 2020-2025 гг.» от 01 ноября 2019г. № 1104, в рамках реализации региональных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Учитель будущего» Национального проекта «Образование».
- 1.2. Настоящая Программа определяет формы наставничества, порядок организации наставнической деятельности, права и обязанности ее участников; требования, предъявляемые к наставникам; определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ОО и его эффективности.
- 1.3. По вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества для педагогических работников и обучающихся образовательная организация руководствуется следующими нормативными документами:
 - Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [с изменениями на 24 апреля 2020 года];
 - Стратегия развития волонтерского движения в России: утв. протоколом заседания Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи № 45 от 14 мая 2010 г.;
 - Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.
 - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
 - О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2016–2020 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493;
 - Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства: Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240;
 - План основных мероприятий до 2020 года, проводимых в рамках Десятилетия Детства в Иркутской области: Распоряжение Губернатора Иркутской области от 26 декабря 2018 года № 161-р;

- О государственной молодежной политике в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-оз.
- О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 6 июня 2017 года N 46-мпр «Почетный наставник в сфере образования Иркутской области»: приказ Министерства образования Иркутской области от 11 октября 2018 года № 112-мпр;
- О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02.

1.4.В Программе используются следующие термины:

- Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- Наставляемый – участник программы наставничества, который через 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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.
- Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.5.Участниками системы наставничества являются:

- наставник;
- наставляемый;
- руководитель МБОУ «Раздольинская СОШ»;
- куратор наставнической деятельности в МБОУ «Раздольинская СОШ»;
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности в п.Раздолье Усольского района, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.

2. Цели, задачи и формы наставничества

2.1.Наставничество осуществляется с целью полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы

поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам МБОУ «Раздольинская СОШ» в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Наставничество способствует решению следующих задач:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБОУ «Раздольинская СОШ» и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

2.3. Реализация наставничества в рамках образовательной деятельности МБОУ «Раздольинская СОШ» предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставник и наставляемый.

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

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

Наставниками могут быть учащиеся, педагоги и иные должностные лица МБОУ «Раздольинская СОШ», сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций в п.Раздолье Усольского района, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

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

2.4. Форма наставничества – организация работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой

основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых распространенных форм наставничества, выделяются:

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

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

2.4.1. Форма наставничества «ученик – ученик»

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

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

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

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Возможные варианты программы. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

2.4.2. Форма наставничества «учитель – учитель (студент)»

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

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

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

Среди оцениваемых результатов

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

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

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

2.4.3. Форма наставничества «учитель – ученик»

Цель такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом

учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

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

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

Задачи:

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

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

2.4.4. Форма наставничества «работодатель – ученик»

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

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

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

Среди оцениваемых результатов

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

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

- увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;

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

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

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

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

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

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

3. Порядок организации наставнической деятельности:

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» и Программы наставничества в МБОУ «Раздольинская СОШ». Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в МБОУ «Раздольинская СОШ» формы наставничества («ученик–ученик учитель–учитель» («педагог» - «педагог»); «учитель–ученик» («педагог» - «ученик»); «работодатель–ученик»);

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

3.2. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора МБОУ «Раздольинская СОШ».

3.3. Куратор по реализации наставничества в ОУ назначается приказом директора ОУ. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.4. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор МБОУ «Раздольинская СОШ», куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в МБОУ «Раздольинская СОШ».

3.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором ОУ, куратором, педагогами и иными лицами МБОУ «Раздольинская СОШ», располагающими информацией о потребности педагогов и обучающихся - будущих участников направления наставничества.

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

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

3.7. Участие наставников и наставляемых основывается на добровольном согласии.

3.8. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников и согласия от родителей (законных

представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

3.9. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольческой основе и утверждается приказом директора МБОУ «Раздольинская СОШ».

3.10. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.11. 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.

3.12. 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.

3.13. Замена наставника производится приказом директора МБОУ «Раздольинская СОШ», основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с ОУ;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.14. При замене наставника период наставничества не меняется.

3.15. Наставляемыми могут быть:

- обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в ОУ;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.16. Наставниками могут быть:

- Учащиеся, мотивированные помочь своим сверстникам;
- педагоги и иные должностные лица ОУ,
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации программ наставничества.

3.17. Этапы наставнической деятельности в МБОУ «Раздольинская СОШ» осуществляются в соответствии с «Дорожной картой».

4. Реализация наставничества.

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

Этап 1. Подготовка условий для запуска Наставничества - информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых (Приложение 2), определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей ОУ, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества ОУ.

Этап 2. Формирование базы наставляемых - составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (по формату, приведенному в Приложении 3), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед. Собираются - согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества.

Этап 3. Формирование базы наставников - организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 1).

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников - формируется и утверждается реестр наставников

(см. Приложение 3).

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

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (Приложение 4). Для проведения отбора приказом директора ОУ создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет директор ОУ, и в которую входит куратор. Все наставники и куратор готовят свои портфолио (Приложение 5), которые вместе с реестром наставников размещаются на официальном сайте МБОУ «Раздольинская СОШ» (на странице/в разделе по наставничеству).

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

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

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

5. Права, обязанности и задачи участников Программы:

5.1. Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор.

Куратором может стать представитель МБОУ «Раздольинская СОШ» (учитель-предметник, педагог-психолог, классный руководитель или заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе), представитель организации - партнера программы,

5.2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения); контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

5.3. В период наставничества наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план с учётом его образовательных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных результатов наставляемого;
- мотивировать наставляемого на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развивать у наставляемого гибкие навыки и метакомпетенции.

5.4. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;

- контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемого;
- оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках поставленных программой наставничества целей и задач;
- содействовать развитию общекультурного кругозора наставляемого;
- сопровождать обучающегося на места проведения профессиональных конкурсов, олимпиад и чемпионатов профессий согласно регламенту организаторов;
- разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития;
- предоставлять отчет о работе наставника; содействовать подготовке «портфолио достижений» наставляемого.

5.5. В период наставничества наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества; обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.

5.6. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки; учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

6.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в МБОУ «Раздольинская СОШ» направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в ОУ Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник - наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 6);
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ОУ требованиям и принципам наставнической деятельности на основе Анкеты куратора (Приложение 7);

6.2. Мониторинг эффективности реализации наставничества в ОУ осуществляется с периодичностью 1 раз в год (Приложение 8).

6.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОУ (Приложение 9).

6.4. В целях обеспечения открытости реализации наставничества в ОУ на официальном сайте учреждения (*адрес страницы/раздела о наставничестве*) размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества в МБОУ «Раздольинская СОШ»;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках реализации Программы наставничества др.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

7.1. Участники системы наставничества в МБОУ «Раздольинская СОШ», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора ОУ 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 ОУ в

социальных сетях;

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

7.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при распределении стимулирующих выплат в МБОУ «Раздольинская СОШ».

8. Документы, регламентирующие наставничество:

- настоящее Положение,
- приказ директора МБОУ «Раздольинская СОШ» о реализации Программы наставничества,
- программа наставничества в МБОУ «Раздольинская СОШ»,
- план мероприятий ("дорожная карта") по реализации наставничества в МБОУ «Раздольинская СОШ»,
- приказ "О назначении куратора",
- приказ "О формировании наставнических групп/пар",
- приказ "О проведении итогового мероприятия в рамках реализации Программы наставничества",
- протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

**Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов)
МБОУ «Раздольинская СОШ»**

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора в ОУ являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОУ);

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

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

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 (студент)	- 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 ОУ; - обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
Работодатель - ученик	- равнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности, - обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге, - возможно, выпускник ОУ
Учитель - ученик	- опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата,

	<ul style="list-style-type: none">- готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого,- педагог, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.
--	---

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

Форма заявления кандидата в наставники

Директору
МБОУ «Раздольинская СОШ»
Медведевой Р.В.

(полные ф.и.о. и должность
кандидата в наставники)

ЗАВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБОУ «Раздольинская СОШ» на 202_ -202_ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

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

С Программой о наставничестве в МБОУ «Раздольинская СОШ» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

« ____ » _____ 20__ г. _____

Подпись Расшифровка подписи

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

« ____ » _____ 20__ г. _____

Подпись Расшифровка подписи

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

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
<p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)</p>	
<p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания) Должность в настоящее время: Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы Опыт работы наставником: ... лет</p>	
<p>Профессиональные достижения</p>	<p>-Автор методических разработок (указать); -Победитель Конкурса ... (название, номинация, год) - ...</p>
<p>Профразвитие по профилю наставнической деятельности</p>	<p>- 2015 г. - дополнительная профессиональная программа «...» (__ час.), город...; - ...</p>
<p>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</p>	<p>- эксперт конкурса ... ____ г.; - член рабочей группы по разработке ... ____ г.; - член комиссии по ... ____ г.; - член жюри республиканского конкурса ... ____ г.; - российский эксперт международного проекта ... ____ г.; - ...</p>
<p>Наиболее значимые публикации</p>	<p>- ... - ...</p>
<p>Наиболее значимые грамоты и благодарности</p>	<p>- Благодарность ... за (... г.); - Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); - Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);</p>

Формат портфолио наставника
(для обучающихся)

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

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); - У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; - Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; - Повысилась успеваемость наставляемых (значения) - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Наличие групповых активов, лидеров групп, школьного совета, волонтерских объединений в ОУ; - ... 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); - Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; - Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОУ не позволяет достичь в полной мере цели и задач Программ наставничества; - Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит учеников, готовых и способных быть
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОУ при реализации Программ наставничества в ОУ со стороны Комитета по образованию; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОУ; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся;

	<p>финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОУ;</p> <p>-Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;</p> <p>-Регион и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках Программы наставничества;</p> <p>-...</p>	<p>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</p> <p>- Вовлечение обучающихся вне ОУ в антисоциальные структуры и организации;</p> <p>- Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОУ;</p> <p>- ...</p>
--	---	--

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <p>- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</p> <p>- Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОУ в течение следующих 5 лет;</p> <p>- У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОУ;</p> <p>- У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</p> <p>- Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>- Участники Программы(%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</p> <p>- Эффективная система мотивации участников Программы;</p> <p>- Достаточность и понятность обучения наставников;</p> <p>- Высокие достижения педагогов ОУ, которые можно использовать в Программе наставничества;</p> <p>- ...</p>	<p>- Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</p> <p>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</p> <p>- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,</p> <p>- Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОУ не позволяет достичь в полной мере цели и задач Программы наставничества;</p> <p>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</p> <p>- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</p> <p>- «Старение» педагогического корпуса ОУ;</p> <p>- ...</p>
Внешние	<p>Возможности:</p> <p>-Информационно-методическая поддержка ОУ при реализации Программ наставничества со стороны Комитета по образованию;</p>	<p>Угрозы:</p> <p>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОУ;</p> <p>- Рост конкуренции между ОО за</p>

	<ul style="list-style-type: none"> -Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; -Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; -Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; -... 	<ul style="list-style-type: none"> квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных педагогов из МО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - ...
--	---	---

Формы наставничества «работодатель – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; - Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ОУ, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; - У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - Повысилась успеваемость наставляемых (значения) - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарботанные связи ОУ с партнерами-работодателями; - ... 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; - Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на предприятиях; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОУ не позволяет достичь в полной мере цели и задач Программы наставничества в ОУ; - Высокая перегрузка наставников, как следствие –невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; - У ОУ нет наработанных связей с

		<p>предприятиями работодателями;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества; - ...
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОУ при реализации Программ наставничества со стороны Комитета по образованию; - Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - ... 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОУ; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОУ; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Миграционный отток трудоспособного населения из МО; - ...

Анкета куратора

1. Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ОУ, класса/группы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профорientационного, мотивационного и				

наставляемого										
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Целевой модели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Показатели эффективности реализации Программ наставничества в
МБОУ «Раздольинская СОШ» и
ожидаемые конечные результаты реализации данных программ**

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

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

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

	2021г	2022г	2023г.	2024г.
Не менее 3% обучающихся ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника	1%	1%	2%	3%

3. Доля учителей (педагогов), молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих МБОУ «Раздольинская СОШ», 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)*.

	2021г	2022г	2023г.	2024г.
Не менее 10% учителей (педагогов) ОУ, работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	2,5%	5%	7,5%	10%

4. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории Раздольинского МО, 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)* Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Количество региональных предприятий и организаций, принимающих участие в реализации программ менторства и наставничества».

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

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

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

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

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

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

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

Благодарим вас за участие в опросе!