

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Новолялинского
городского округа «Средняя общеобразовательная школа №10»
(МБОУ НГО «СОШ№10»)

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
Протокол № 2 от «05» октября 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ НГО «СОШ№10»
№ 120 от «05» октября 2021 г.



ПРОГРАММА
реализации целевой модели наставничества в Муниципальном бюджетном
общеобразовательном учреждении Новолялинского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа №10»

п. Лобва
2021 г.

Термины и определения

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.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и

совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся.

1. Общие положения

Программа реализации целевой модели наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Новолялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №10» (далее - программа) разработана с целью достижения результатов, определенных Национальным проектом «Образование» («Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы»), с учетом Методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, утвержденных распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

1.1. Нормативные основы целевой модели наставничества

- [Конвенция о правах ребенка](#), одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1](#);
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы";
- [Конституция Российской Федерации](#).
- [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](#) ;
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.);
- [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года](#), утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р](#);
- [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](#) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. Ш96-р](#));
- [Гражданский кодекс Российской Федерации](#);
- [Трудовой кодекс Российской Федерации](#);
- [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"](#) ;
- [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"](#);
- [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"](#) ;
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25

декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Нормативные правовые акты образовательной организации

- Устав МБОУ НГО «СОШ№10»;
- Программа развития МБОУ НГО «СОШ№10»;
- Отчет о результатах самообследования деятельности МБОУ НГО «СОШ№10»;
- Положение о наставничестве в МБОУ НГО «СОШ№10»;
- Программы воспитания, Программы внеурочной деятельности, Планы воспитательной работы;
- Дополнительные общеобразовательные программы;
- Договоры о партнерстве, сотрудничестве с вузами, технопарками и т.п.;
- Планы работы органов государственно-общественного управления и коллегиальных органов управления МБОУ НГО «СОШ№10»;
- Программа «Одаренные дети»;
- Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися;
- Настоящая целевая модель наставничества МБОУ НГО «СОШ№10».

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), 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, другие субъекты и организации, заинтересованные в реализации программ наставничества. Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

1.3. Этапы реализации программы

- Подготовка условий для запуска программы наставничества
- Формирование базы наставляемых
- Формирование базы наставников
- Отбор и обучение наставников
- Формирование наставнических пар или групп
- Организация работы наставнических пар или групп
- Завершение наставничества.

1.4. Актуальность целевой модели наставничества

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри в МБОУ НГО «СОШ №10» как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

1.5. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- **подростка**, который оказался перед ситуацией сложного выбора

образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

- **одаренного ребенка**, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

- ребенка/подростка с **ограниченными возможностями здоровья**, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются **педагоги, в том числе:**

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа реализации целевой модели наставничества МБОУ НГО «СОШ№10» способствует решению **следующих задач:**

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций - как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование креативного мышления, практико-ориентированности, способности решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

2. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Целью реализации целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Новолялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №10» (далее - образовательная организация).

2.1. Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей образовательной организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание комфортной, стимулирующей среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Целевая модель наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации. разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов:

- принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации
- заседания Педагогического совета организации
- формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества
- разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом
- приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации
- приказ о закреплении наставнических пар (групп)

2.2 Содержание этапов реализации целевой модели наставничества в МБОУ НГО «СОШ№10»

| № | ЭТАП | РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ | РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ |
|---|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Подготовка условий для запуска программы наставничества | <p>1. Обеспечить нормативно-правовое обеспечение программы наставничества;</p> <p>2. Информировать педагогов и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов;</p> <p>3. Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</p> <p>4. Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</p> <p>5. Сформировать дорожную</p> | <p>1. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;</p> <p>2. Информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах наставничества.</p> |

| | | | |
|---|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние</p> | |
| 2 | Формирование базы наставляемых | <p>1. Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; 2. Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; 3 Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.</p> | |
| 3 | Формирование базы наставников | <p>Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске. Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся</p> | <p>Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников. Мотивировать наставников</p> |
| 4 | Выбор и обучение наставников | <p>1. Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; 2. Организовать отбор и обучение наставников.</p> | <p>1. Привлечь сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; 2. Найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)</p> |
| 5 | Формирование наставнических пар | <p>1. Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; 2. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару, продолжить подбор</p> | <p>Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп.</p> |

| | | | | |
|---|----------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | наставника | | |
| 6 | Организация наставнических групп | работы пар, | 1. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; 2. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; 3. При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); 4. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; 5. Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; 6. Разработать систему поощрений наставников. | Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы. |
| 7 | Завершение наставничества | | 1. Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; 2. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; 3. Реализовать систему поощрений наставников; 4. Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов. 5. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. | Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; Пригласить представителей бизнессообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительнораспорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие; популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров. |

2.2. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

2.3.1. Измеримое улучшение показателей обучающихся, в т.ч. повышение качества образовательных результатов и показателей достижений в образовательной, социокультурной, спортивной сферах и дополнительного образования.

2.3.2. Разработана модель подготовки обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире через систему воспитательных мероприятий, социальных практик, профессиональных проб;

2.3.3. Созданы методические, материально-технические, информационные условия для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;

2.3.4. Создана стимулирующая среда для развития и повышения квалификации педагогов, для сохранения молодых педагогов в профессии;

2.3.5. Создано открытое и эффективное сообщество вокруг образовательной организации, обеспечивающее комплексную поддержку ее деятельности.

3. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

| Уровни | Направления деятельности |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Административный совет МБОУ НГО «СОШ№10» | 1) Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества; 2) Разработка дорожной карты внедрения целевой модели; 3) Реализация кадровой политики в программе наставничества; 4) Создание наставнических пар и групп; 5) Информационное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества. 6) Мониторинг реализации программы и своевременное внесение изменений. |
| Методическая команда МБОУ НГО «СОШ№10» | 1) Разработка целевой модели наставничества; 2) Разработка программы наставничества; 3) Подготовка методических рекомендаций для наставников. |
| Педагоги и другие участники модели наставничества | 1) Реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества; 2) Работа в наставнических группах и парах. |
| Куратор целевой модели наставничества | 1) Формирование базы наставников и наставляемых. 2) Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3) Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4) Контроль проведения программ наставничества. 5) Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6) Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. |

| | |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества. |
| Наставники и наставляемые в МБОУ НГО СОШ№10» | Актуальные модели форм наставничества: «Ученик - ученик» «Учитель - учитель» «Учитель - ученик» Модели для перспективной проработки и внедрения: Ученик - работодатель (через систему профессиональных проб) |

3.1. Функции образовательной организаций по реализации настоящей программы и внедрении целевой модели наставничества:

- создание инфраструктуры и материально-технического обеспечения системы наставнических программ, реализации кадровой политики;
- осуществление персонифицированного учета детей и молодежи, участвующих в наставнических программах;
- формирование баз данных наставнических программ и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
- разработка ряда документов и издание ряда распорядительных актов: принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, заседания Педагогического совета организации, формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества, разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом, приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации, приказ о закреплении наставнических пар (групп)

3.2. Кадровая система реализации целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности в МБОУ НГО «СОШ№10»

В целевой модели наставничества выделяют три главные роли:

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.

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

Куратор - сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

4. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

4.1. Для оценки эффективности внедрения и функционирования внутри образовательной организации разработанной целевой модели наставничества, нужно выделить **ряд наиболее важных критериев оценки** субъектов наставнической деятельности и аспектов, составляющих процесс наставничества.

4.1.1. Критерии оценки наставнической программы:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям

- модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
 - соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
 - наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
 - логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
 - положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

4.1.2. Критерии определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

4.1.3. Критерии динамики развития наставляемых:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

5. Мониторинг программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается нами как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

5.1. основные этапы:

1) качество реализации программы наставничества, т.е.;

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем предприятий;
- процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностью тесты;

- количество выпускников ООО и СОО, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятия;
- количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов:

Результатом этого этапа мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

6. Целевые показатели реализации программы

| № | Наименование показателя | Минимальное значение | Год достижения показателя |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------|
| 1 | Полное внедрение целевой модели наставничества, | | Первый год реализации программы |
| 2 | Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей включены в систему наставничества | 25% | Первый год реализации программы |
| 3 | Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей включены в систему наставничества | 25% | Второй год реализации программы |
| 4 | Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей включены в систему наставничества | 20% | Третий год реализации программы |
| 5 | Доля учителей-молодых специалистов, вошедших в наставническую программу в роли | 50% | Первый год реализации программы |
| 6 | Доля учителей-молодых специалистов, вошедших в наставническую программу в роли | 50% | Второй год реализации программы |
| 7 | Создание на официальном сайте раздел «Ресурсный центр наставнических практик» | | 2024 |
| 8 | Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, % | 100% | К 2024 |