Макарова
Марина Ивановна

Подписано цифровой подписью:
Макарова Марина Ивановна
Дата: 2023.09.01 18:19:18 +03'00'

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
протокол № 1 от «25» 08.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора от 25.08.2023 г.№58-02/01-09

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области» (-далее школа «Возможность») разработано в соответствие с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительнымобщеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 №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"), Приказом Управления народного образования Администрации городского округа Дубна от 22.12.2021 № 407/1.1-05 «Об утверждении Муниципальной целевой модели наставничества», Уставом школы «Возможность» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в школе «Возможность».

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствие с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);
- 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 школе «Возможность» и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в школе «Возможность» являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый).
- руководитель школы «Возможность»;
- куратор наставнической деятельности в школе «Возможность»;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники школы «Возможность»;
- участники бизнес-сообщества, 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.

2. Цель и задачи наставничества. Функции образовательной организации в области внедрения целевой модели наставничества.

2.1.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 в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) школы «Возможность» в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества 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 школе «Возможность» и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, 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 школы «Возможность», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в школе «Возможность» 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 в школе «Возможность»;
- привлечение наставников, 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 школы «Возможность»;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в школе «Возможность», показателей эффективности наставнической деятельности в Управление народного образования Администрации городского округа Дубна (далее – ГОРУНО);
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик

наставнической деятельности в школе «Возможность»;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Порядок организации наставнической деятельности.

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества школы «Возможность».

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

- реализуемые в школе «Возможность» формы наставничества («ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»;) с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;
- 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 ролевой модели.

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель школы «Возможность», куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в школе «Возможность».

3.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

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

3.4. Наставниками могут быть:

- учащиеся;
- выпускники;
- студенты среднего профессионального и высшего образования;
- родители (законные представители) обучающихся;
- педагоги и иные должностные лица школы «Возможность»;
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1 к настоящему Положению.
3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе.
3.6. 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.
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.
3.7. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество посогласованию 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.
3.8. Замена наставника производится приказом руководителя школы «Возможность», основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений со школой «Возможность»;
- 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.

При замене наставника период наставничества не меняется.
3.9. Этапы наставнической деятельности в школе «Возможность» осуществляются в соответствие с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;
Этап 2. Формирование базы наставляемых;
Этап 3. Формирование базы наставников;
Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;
Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

3.10. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в школе «Возможность», включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходяиз потребностей школы «Возможность», заключение

партнерских соглашений (формат приведен в Приложении 3 к настоящему Положению) с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества школы «Возможность».

3.11. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (по формату, приведенному в Приложении 3 к настоящему Положению), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

- согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в школе «Возможность», которые еще не давали такого согласия,
- согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

3.12. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 1 к настоящему Положению).

3.13. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников (Приложение 4 к настоящему Положению), прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа школы «Возможность» 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 школы «Возможность», родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя школы «Возможность».

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (Приложение 5 к настоящему Положению). Для проведения отбора приказом руководителя школы «Возможность» создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет руководитель школы «Возможность», и в которую входит куратор.

Все наставники и куратор готовят свои портфолио (Приложение 6 к настоящему Положению), которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте школы «Возможность» (на странице/в разделе по наставничеству).

3.14. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя школы «Возможность» утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставников» (Приложение 7 к настоящему Положению), которые включаются в Программу наставничества.

3.15. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.
3.16. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведениеитоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

4. Права и обязанности куратора.

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества школы «Возможность»;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю школы «Возможность»;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение 8 к настоящему Положению);
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (Приложение 9 к настоящему Положению);
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам ГОРУНО (Приложение 10 к настоящему Положению);
- 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 школе «Возможность» и участие в его распространении.

4.2. 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 школы «Возможность», сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в школе «Возможность»;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству школы «Возможность» предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

5. Права и обязанности наставника.

5.1. 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, в т.ч. - 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 школе «Возможность», в том числе - в рамках «Школы наставников»;
- в случае, если он не является сотрудником школы «Возможность», предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в школе «Возможность», 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 и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю школы «Возможность» с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

5.3. К документам, регламентирующим деятельность наставников относятся:

- настоящее Положение
- приказ руководителя образовательной организации и/или представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы о назначении наставников;
- план работы наставника;
- журнал наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкеты и анализ результатов анкетирования наставников и наставляемого; – протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества.
- соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

6. Права и обязанности наставляемого.

6.1. 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 школы «Возможность».

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в школе «Возможность» 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 и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в школе «Возможность».

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в школе «Возможность» направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в школе «Возможность» Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 8 к настоящему Положению);
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в школе «Возможность» требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 9 к настоящему Положению);
- Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 20 июня и 20 декабря ежегодно)

7.2. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в школе «Возможность» (Приложение 11 к

настоящему Положению).
7.3. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в школе «Возможность» на сайте школы «Возможность» (*указать адрес страницы/раздела о наставничестве*) размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества школы «Возможность»;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

8. Мотивация участников наставнической деятельности.

8.1. Участники системы наставничества в школе «Возможность», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя школы «Возможность» 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 школы «Возможность» в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

8.2. Руководство школы «Возможность» также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в школе «Возможность» через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).
8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат школы «Возможность».
8.4. Руководство школы «Возможность» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности. При желании школа «Возможность» может самостоятельно осуществить мониторинг влияния Программ наставничества на всех участников, оценив динамику развития их гибких навыков, уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования, качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ, степень включенности обучающихся в образовательные процессы школы «Возможность», качества адаптации молодых специалистов, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью;

описав изменения психологического климата в школе «Возможность».

Приложение 1

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательного учреждения

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора школы «Возможность» являются:

– наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом школы «Возможность»);
– 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**
УУЧЕНИК — УЧЕНИК	– активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, – победитель школьных, муниципальных и региональных олимпиад и соревнований, – лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни школы «Возможность» (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), – возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
УУЧИТЕЛЬ — 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 сОУбщества школы «Возможность»; – обладает лидерскими, организационными икоммуникативными

	навыками, хорошо развитой эмпатией.
СТУДЕНТ – УЧЕНИК	– ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды, – участник образовательных, спортивных, творческих проектов, – увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим,
РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК	– неравнодушный 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

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 переговорыс потенциальными партнерами школы «Возможность».

Приложение 2

Проект соглашения о сотрудничестве образовательного учреждения с партнером-работодателем

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

"_____"_____202 ___ г.

«Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области» в лице _____ ,действующего на основанииУстава, именуемое далее «школа «Возможность» и «Наименование партнера-работодателя» в лице _____, действующего на основании _____, именуемое далее «Партнер»,совместно именуемые «Стороны», в целях реализации на территории городского округа Дубна Московской области Целевой модели наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предмет Соглашения

1.1. Предметом настоящего соглашения является сотрудничество Сторон в форме социального партнерства и на безвозмездной основе в целях осуществления Программ наставничества школы «Возможность».

1.2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки обучающихся образовательных организаций городского округа Дубна Московской области в рамках форм наставничества «работодатель-ученик», «работодатель-студент».

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Партнер вправе:

- участвовать в реализации Программ наставничества, реализуемых в школе «Возможность»;
- приглашать обучающихся школе «Возможность» на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках форм наставничества «работодатель – ученик»;
- «работодатель – студент»;
- принимать участие в составлении Программы наставничества школы «Возможность», а также знакомиться с информационными, организационными и методическими материалами, сопровождающими наставническую деятельность в части, его касающейся;
- размещать информацию об участии своей организации в реализации Программы наставничества школы «Возможность» в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.

2.2. Участвуя в наставнической деятельности школы «Возможность», Партнер

принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями школы «Возможность» для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;
- выдвигает наставников в соответствие с критериями, предложенными школой «Возможность»;
- обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества школы «Возможность»;
- обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества школы «Возможность» (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);
- оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника;
- несет полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества школы «Возможность».

2.3. Школа «Возможность» имеет право:

- на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;
- посещения представителями школы «Возможность» мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель - ученик», «работодатель-студент» на базе Партнера, заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;
- по согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества школы «Возможность» в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет;
- запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

2.4. Школа «Возможность» принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Партнера для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по организации наставнической деятельности;
- формирует группу обучающихся, изъявивших принять участие в Программе наставничества с участием Партнера;
- обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе Партнера, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;
- предоставляет Партнеру всю необходимую информацию о реализации Программы наставничества в школе «Возможность»;
- оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую

методическую, консультационную и информационную поддержку;

- обучает наставников-сотрудников Партнера при условии организации на базе Образовательной организации Школы наставника

3. Заключительные положения

3.1. Стороны обязуются соблюдать требования в отношении конфиденциальной и личной информации, ставшей известной Сторонам в результате исполнения настоящего Соглашения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о переносе сроков и места проведения запланированных совместных мероприятий, проблемах и затруднениях, возникающих при исполнении настоящего Соглашения, а также совместно обсуждать и оценивать результаты совместной работы.

3.3. В решении вопросов, не предусмотренных настоящим Соглашением, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

3.4. Все споры и разногласия по настоящему Соглашению решаются путем переговоров между Сторонами.

3.5. Настоящее Соглашение может быть изменено или расторгнуто по соглашению Сторон. Соглашение об изменении или расторжении настоящего Соглашения должно быть составлено в письменной форме и подписано Сторонами.

3.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до 30.12.2024 г.

4. Юридические адреса и подписи Сторон

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области».	Наименование партнера-работодателя

Приложение 3

Примерный перечень данных для базы наставляемых

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

Приложение 4

Примерный перечень данных для реестра наставников

- ФИО наставника
- Контактные данные для связи (данные представителя)
- Место работы/учебы наставника
- Основные компетенции наставника
- Важные для программы достижения наставника
- Интересы наставника
- Ресурс времени для реализации программы наставничества
- Дата вхождения в программу
- Ф ИО наставляемого
- Форма наставничества
- Место работы/учебы наставляемого
- Дата завершения программы
- Результаты программы
- Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации
- Отметка о прохождении программы

Приложение 5

Форма заявления кандидата в наставники

Директору «Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области»»

_____

_____

(полные ФИО и должность кандидата в наставники)

З А Я В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества «Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области»» 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 Положением о наставничестве «Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области»» 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

Приложение 6.

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

<table>
<tr><td rowspan="2">фото</td><td>ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО</td></tr>
<tr><td>Направления профессиональной деятельности и интересы, врамках которых осуществляется наставническая деятельность:
(например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать,каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативныхпроблем обучающихся и др.)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, годокончания)
Должность в настоящее время:

Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и местработы

Опыт работы наставником: … лет</td></tr>
<tr><td>Профессиональные достижения</td><td>–Автор методических разработок (указать);
–Победитель Конкурса … (название, номинация, год)
– …</td></tr>
<tr><td>Профразвитие по профилю наставнической деятельности</td><td>– 2020 г. - дополнительная профессиональная программа «…»(час.), город…;
– …</td></tr>
<tr><td>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</td><td>– эксперт конкурса …___г.;
– член рабочей группы по разработке …_____г.;
– член комиссии по …___г.;
– член жюри конкурса …_____ г.;
- эксперт проекта …_____г.;
– …</td></tr>
<tr><td>Наиболее значимые публикации</td><td>– …
– …</td></tr>
<tr><td>Наиболее значимые грамоты и благодарности</td><td>– Благодарность … за (… г.);
– Почетная Грамота … за внедрение (… г.);
– Благодарственное письмо … за значительный вклад в (… г.);</td></tr>
</table>

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 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 «РДШ» с 2020 г. (что сделано); –…
Наиболее значимые грамоты и благодарности	Например, – Благодарность СОШ №… «За успехи в учебе» (2020, 2021 гг.); –

Приложение 7.

КОНЦЕПЦИЯ
«Школы наставника»

«Школа наставника», как постоянно действующая коммуникативная площадка для взаимодействия наставников в «Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области»», создается с целью оказать им методическую и практическую помощь в осуществлении наставнической деятельности.

В процессе осуществления наставнической деятельности наставники сталкиваются с различными проблемами:

1 управленческого характера:

- ошибки в планировании работы наставников с наставляемыми, и, как результат, - формальный подход к работе с ними со стороны части наставников;
- недостаточно проработанная система материальной и нематериальной мотивации наставников и наставляемых;
- слабое использование в управлении наставничеством проектного подхода;
- неэффективное управление коммуникациями между наставниками и наставляемыми;

2 социально-психологического характера:

- пассивное взаимодействие наставляемого с наставником, в том числе - при выполнении его заданий;
- избегание ответственности наставляемыми при осуществлении мероприятий, предусмотренных Индивидуальным планом развития наставляемого;
- излишняя самоуверенность наставляемых, которая выливается в агрессивную реакцию во время взаимодействия с наставником;
- появление внутренней конкуренции, когда товарищеский долг начинает тяготить наставника;
- чувство обиды наставника на растущую независимость своего наставляемого;
- недовольство наставляемого тем, что наставник преждевременно снял свою опеку и др.

Вышеизложенное определят задачи и форматы работы «Школынаставника».

Задачи «Школы наставника»:

- обеспечить эффективную обратную связь с наставниками, совместный поиск способов преодоления типичных трудностей, возникающих в ходе работы наставников;
- оказать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

- изучить, обобщить и распространить положительный опыт работы наставников;
- координировать работу наставников, обеспечить их участие в развитии
- кадрового потенциала «Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области»»;
- повысить роль и престиж наставников.

Форматы работы «Школы наставников»:

- регулярные организационные встречи для осуществления обратной связи с наставниками и с наставляемыми, успешно прошедшими наставничество;
- проведение обучающих мероприятий, «воркшопов», «world-caffe» и др. по актуальным вопросам наставничества;
- организационные встречи на базе различных образовательных организаций или организаций–партнеров, достигших наилучших результатов в работе с наставляемыми лицами;
- презентации опыта внедрения наставничества на коммуникативных мероприятиях, организуемых в «Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области»» (Педагогические чтения, конференции, отчетные мероприятия и др.) и за ее пределами;
- «круглые столы» по вопросам совершенствования института наставничества в системе образования;
- общественное обсуждение и экспертиза нормативных, инструктивных и методических документов, разработанных для сопровождения наставнической деятельности «Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области»» и др.

Содержание мероприятий «Школы наставника»

Перечень вопросов, рассматриваемых на форматных мероприятиях «Школы наставника», определяется, исходя из результатов проводимогомониторинга потребности в обучении наставников и организации обратной связи с ними, и нацелен на развитие дефицитных компетенций лиц, осуществляющих наставническую деятельность, в следующих областях:

- управление конфликтами;
- тайм-менеджмент;
- управление проектами;
- управление мотивацией наставляемых;
- документационное обеспечение наставнической деятельности;
- управление талантами;
- управление личным имиджем;

- управление стрессами;
- психологические аспекты осуществления наставнической деятельности;
- подготовка к аттестации педагогических кадров;
- направления развития и совершенствование технологий наставничества в системе образования;
- лучшие практики наставничества и др.

Встречи участников наставнической деятельности « Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области» проводится не реже, чем один раз в квартал.

Приложение 8

SWOT-анализ Программ наставничества

Формы наставничества «ученик – ученик», «студент-ученик»

Факторы SWOT	**Позитивные**	**Негативные**
Внутренние	**Сильные стороны:** – 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; – Наработанные связи с партнерами- школы «Возможность» в сетевом сотрудничестве; – Наличие групповых активов, лидеров групп, школьного совета, волонтерских объединений в школе «Возможность»; – Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми	**Слабые стороны:** – 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 мотивацииучастников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, …) в школе «Возможность» не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит учеников, готовых и способных быть наставниками

Внешние	**Возможности:** −Информационно-методическая поддержка школы «Возможность» при внедрении Целевой модели со стороны Регионального наставнического центра; −Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; −Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов школы «Возможность»; −Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;	**Угрозы:** – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования школы «Возможность»; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся (учеников школ); – Финансовая и организационная оптимизация сети школы «Возможность» в МО; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);

Форма наставничества «учитель-учитель»

Факторы SWOT	**Позитивные**	**Негативные**
Внутренние	**Сильные стороны:** – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в школе «Возможность» в течение следующих 5 лет; У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни школы «Возможность»; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогическогопотенциала; – Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации	**Слабые стороны:** – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работув ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни школы «Возможность»); Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивацииучастников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, …) в школе «Возможность» не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие –

	участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов школы «Возможность», которые можно использовать в Программе наставничества; – …	невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса школы «Возможность»; –…
Внешние	**Возможности:** –Информационно-методическая поддержка школы «Возможность» при внедрении Целевой модели со стороны ГОРУНО; –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; –Активное внедрение проектного управления; –…	**Угрозы:** – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования школы «Возможность»; – Рост конкуренции между школой «Возможность» за педагогические кадры; – Финансовая и организационная оптимизация сети школы «Возможность» ; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели

Приложение 9.

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 психоневрологическихдиспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри школы «Возможность», класса				

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. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
8. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
9. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия-работодателя)				
10. Количество выпускников среднейшколы, планирующих трудоустройство на муниципальных предприятиях				

1.2. Оценка Программы наставничества

Показатели	**Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный**										
1. Актуальность Программынаставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личностинаставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии целевой модели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. Адаптивность, динамичность игибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. Понятность алгоритма отбора/ выдвижения наставников, наставляемыхи кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10. Наличие понятных форматов (для	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника инаставляемого	
11. Понимание форм поощрения имотивации наставников и наставляемых	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячаялиния, возможность получения участником апробации исчерпывающегоответа на вопрос)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологиинаставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Приложение 10

Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области»

1. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в школе «Возможность», 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»).
2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 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)*

Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Количество региональных предприятий и организаций, принимающих участие в реализации программ менторства и наставничества».

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).*

Приложение 11.

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области»

(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 снаставником?	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 б ы л и 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 снаставником?	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!

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 снаставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать своилидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интереснымибыли групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/интереснымибыли личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить планиндивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	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 особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

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

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

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-тоновое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Приложение 12.

План «Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества (ЦМН) в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Общеобразовательная школа «Возможность» для детей с ограниченными возможностями здоровья г. Дубны Московской области»

№ этапа	Наименование этапа	Длительность этапа	На этом этапе важно:	Рекомендуемые документыдля этапа
1	Подготовка условий для запуска ЦМН	В течение первогомесяца	– информировать педагогов,обучающихся и родительское сообщество о подготовкепрограммы, собрать предварительные запросыобучающихся, педагогов, молодых специалистов; – определить заинтересованные в наставничестве аудитории внутри и во вне школы «Возможность» – выпускники,работодатели и др.; – определить цель, задачи, формы наставничества, ожидаемыерезультаты; – обеспечить нормативно-правовоеоформление программы наставничества; – создать организационные условия для осуществления программынаставничества (назначить куратора; сформировать команду; привлечьресурсы и экспертов для оказания поддержки); – создать в школе «Возможность» проектный офис длякоординации работ концентрации ресурсов: кабинет, человек, бюджет; – создать страницу проектного офиса на сайте школы «Возможность»; – разработать модель сетевого или иного	– Приказ о внедрениицелевой моделинаставничества в школе «Возможность»; – Положение о наставничестве в школе «Возможность» (*срок действия - до 2024г.*): общие положения;цель и задачинаставничества, формынаставничества, критерии, методы и процедуры отбора/выдвижения наставников; права обязанности наставников, наставляемых и куратора;мотивация наставников и куратора; оценка качестваи эффективности Программ наставничестваи др.; – Партнерские соглашения.

			взаимодействия партнеров в осуществлении наставническойдеятельности.	
2	Формирование базы наставляемых	В течениепервого месяца	– информировать родителей,педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; – организовать сбор данных онаставляемых по доступнымканалам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.), в том числе - сбор запросов наставляемых;	– Перечень лиц, желающихиметь наставников; – Формы согласий на обработку персональныхданных от участников наставнической программы; – Если наставляемые несовершеннолетние, то согласие родителей
			– провести уточняющий анализпотребностей в развитиинаставляемых (например, анкетныйопрос, интервью, наблюдения и др.); – использовать различные форматы для популяризации программынаставничества (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнес-игры, сторителлинг, квесты и пр.);	(законных представителей); – Памятки для наставляемых.
3	Формирование базы наставников	В течение первогомесяца	– провести мероприятия дляинформирования и вовлечениянотенциальных наставников, взаимодействовать с целевымиаудиториями на профильных мероприятиях (например,мероприятия с соцпартнерами, конференции, форумы, конкурсы идр.); – желающих/готовых бытьнаставниками объединить в базу данных.	– База данных потенциальных наставников – Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»; – Письма-обращения кработодателям; – Справки об отсутствии судимости, медицинскиесправки для наставниковот работодателей.
4	Отбор/ выдвижение наставников	В течение первого-второго месяца	– провести отбор/выдвижение наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить реестр наставников; – подготовить методическиематериалы	– Приказ об отборе/выдвижении наставников, об утверждении реестра наставников; – Формат портфолио наставника; – Памятки для

			для сопровождения наставнической деятельности(памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и пр.); – разработать портфолио наставников.	наставников.
5	Формирование наставнических пар /групп	В течение месяца после издания приказа о внедрении целевоймодели наставничества в школе «Возможность»	– организовать групповые встречи дляформирования пар или групп (с использованием различныхформатов: квест, соревнование и пр.) – *при необходимости*; – организовать пробную рабочую встречу и встречу-планирование наставников и наставляемых, выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; – обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжитьпоиск наставника – провести анализ потребностей в развитии куратора и наставников и разработать программы обучениянаставников; – найти ресурсы для организациообучения (через соцпартнеров,	– Приказ об утверждении наставнических пар/групп(в школе «Возможность», в организации-работодателе); – Программа наставничества в школе «Возможность» (*составляется ежегодно*): ролевые модели в рамках выбранных форм наставничества, цель и задачи в разрезе моделей, типовые индивидуальные планы развития наставляемых, работа Школы наставника; – Планы индивидуального развития наставляемых (втом числе – индивидуальные траектории обучения);
			гранты, конкурсы, учредителей идр.); организовать «Школу наставников»и провести обучение	– Приказ об организации «Школы наставников», утверждение программ и графиков обучениякуратора и наставников.