



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

П Р И К А З

27.06.2017

№ 545

Об утверждении типовой программы наставничества для обучающихся общеобразовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижневартовска, находящихся в социально опасном положении и (или) проживающих в семьях, находящихся в социально опасном положении, состоящих на персонифицированном и иных видах профилактического учета

Во исполнение требований статьи 14 Федерального закона Российской Федерации от 24.06.1999 №120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»), в целях систематизации и активизации работы по формированию законопослушного поведения обучающихся в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города (далее – образовательные организации), укрепления профилактики безнадзорности и правонарушений обучающихся, в целях реализации Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 №996-р, федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить типовую программу наставничества для обучающихся общеобразовательных организаций, подведомственных департаменту образования

администрации города Нижневартовска, находящихся в социально опасном положении и (или) проживающих в семьях, находящихся в социально опасном положении, состоящих на персонифицированном и иных видах профилактического учета (далее – Программа) (приложение 1).

2. Руководителям образовательных организаций:

2.1. На основе Программы в срок не позднее 10.09.2021 разработать и внедрить программу наставничества в образовательной организации;

2.2. Предоставить сведения о реализации Программы в отдел дополнительного образования и воспитательной работы управления дополнительного образования, обеспечения безопасности, организации отдыха и занятости детей департамента образования администрации города (odo@n-vartovsk.ru) до 10 февраля и 10 июля ежегодно в период действия Программы.

3. Отделу дополнительного образования и воспитательной работы управления дополнительного образования, обеспечения безопасности, организации отдыха и занятости детей департамента образования администрации (О.С. Доценко) осуществить координацию внедрения и реализации Программы.

4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора, начальника управления дополнительного образования, обеспечения безопасности, организации отдыха и занятости детей департамента образования администрации города Л.И. Сарипову.

Директор департамента



И.В. Святченко

Приложение к приказу
департамента образования
администрации города
от _____ № _____

ТИПОВАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**для обучающихся общеобразовательных организаций,
подведомственных департаменту образования
администрации г. Нижневартовска, находящихся
в социально опасном положении и (или) проживающих
в семьях, находящихся в социально опасном положении,
состоящих на персонифицированном и иных видах
профилактического учета**



**г. Нижневартовск
2021 год**

СОДЕРЖАНИЕ

Наименование раздела	Стр.
1. Общие положения	3
1.1. Нормативно - правовые основы Программы	4
1.2. Список используемых понятий	5
2. Цели и задачи Программы	7
3. Концептуальные основы	9
4. Задачи целевой модели наставничества в образовательных организациях	10
5. Ожидаемые результаты реализации программы	10
6. Кадровая система реализации программы	11
7. Основания для внедрения программы в ОО	13
8. Выявление индивидуальных проблем в поведении и развитии. Обеспечение Социально-психологического и педагогического сопровождения несовершеннолетних	14
8.1. Карта наблюдений за проявлениями девиантного поведения подростков	16
9. Этапы реализации программы	18
10. Реализация программы	22
11. Целевая модель	23
12. Ролевые модели в рамках форм наставничества	24
13. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества	26
14. Мониторинг эффективности программы	31
15. Типовая дорожная карта реализации программы наставничества в образовательной организации	34

1. Общие положения.

В соответствии со статьей 14 Федерального закона РФ от 24.06.1999 №120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» органы, осуществляющие управление в сфере образования, в пределах своей компетенции, разрабатывают и внедряют в практику работы образовательных организаций программы и методики, направленные на формирование законопослушного поведения несовершеннолетних. В свою очередь организации, осуществляющие образовательную деятельность, осуществляют меры по реализации программ и методик, направленных на формирование законопослушного поведения несовершеннолетних.

Цели и принципы стандартизации в Российской Федерации установлены Федеральным законом от 27.12.2002 №184-ФЗ «О техническом регулировании», а правила применения национальных стандартов Российской Федерации – ГОСТ Р1.0 — 2004 «Стандартизация в Российской Федерации. Основные положения». В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 года №996-р актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения существенных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, в том числе осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) разрабатывают и осуществляют реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в образовательной организации целей и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;

- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.¹

1.1. Нормативно - правовые основы Программы.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Федеральный закон от 24.06.1999 №120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»
- Федеральный закон от 11.08.1995 №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19.05.1995 №82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол №45 от 14.05.2010) Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом Российской Федерации от 04.02.2010;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 №996-р).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 №2403-р.
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

¹ При условии ее создания в образовательной организации как коммуникативной площадки в рамках внедрения Целевой модели наставничества

- Письма 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»).

1.2. Список используемых понятий.

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или 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 - обучающиеся общеобразовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации г. Нижневартовска, находящиеся в социально опасном положении и (или) проживающие в семьях, находящихся в социально опасном положении, состоящие на персонифицированном и иных видах профилактического учета. Наставляемый является участником 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 терминами «обучающийся», «ученик».

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, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который в соответствии с распорядительным актом директора образовательной организации назначен ответственным 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.

Несовершеннолетний - лицо, не достигшее возраста восемнадцати лет.

Несовершеннолетний, находящийся в социально опасном положении, - лицо, которое вследствие безнадзорности или беспризорности находится в обстановке, представляющей опасность для его жизни или здоровья либо не отвечающей требованиям к его воспитанию или содержанию, либо совершает правонарушение или антиобщественные действия;

Антиобщественные действия - действия несовершеннолетнего, выражающиеся в систематическом употреблении наркотических средств, психотропных и (или) одурманивающих веществ, алкогольной и спиртосодержащей продукции, занятии проституцией, бродяжничеством или попрошайничеством, а также иные действия, нарушающие права и законные интересы других лиц.

Семья, находящаяся в социально опасном положении, - семья, имеющая детей, находящихся в социально опасном положении, а также семья, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними;

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.

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.

2. Цели и задачи Программы.

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это взаимодействие осуществляется в неформальном общении и не связано социальными отношениями. При этом оно позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на развивающуюся личность, помогает наставляемым определиться в жизни и реализовать свой потенциал.

Подросток на этапе взросления особенно нуждается в позитивном примере и ответственном влиянии. В его жизни есть, конечно, значимые люди: родители, учителя, тренеры... Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Роль же наставника гораздо шире – она объединяет все эти функции, чтобы помочь подростку и поддержать его в поиске личных жизненных целей и способов их достижения.

Целью внедрения типовой программы наставничества (далее – Программа) для детей и подростков, находящихся в социально опасном положении и (или) проживающих в семьях, находящихся в социально опасном положении, испытывающих трудности в обучении и (или) проблемы в поведении, состоящих на персонифицированном и иных видах профилактического учета, является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, психолого-педагогического сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, испытывающих трудности в обучении и (или) склонных к совершению противоправных поступков, проявляющих признаки аутодеструктивного, девиантного поведения, проживающих в социально неблагополучных семьях, на ранних этапах формирования личности подростка.

Задачи Программы:

- защита прав и интересов обучающихся;
- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- формирование внутренней позиции личности обучающегося по отношению к негативным явлениям окружающей социальной действительности, в частности, по отношению к кибербуллингу, деструктивным сетевым сообществам, употреблению различных веществ, способных нанести вред здоровью человека; культу насилия, жестокости и агрессии; обесцениванию жизни человека и др.;

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

- формирование способности обучающихся реализовать свой потенциал в условиях современного общества за счёт активной жизненной и социальной позиции, использования возможностей волонтерского движения, детских общественных движений, творческих и научных сообществ, негосударственного (немуниципального) сектора, общественных, религиозных и нерелигиозных объединений и т.д.;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;

- формирование правового сознания у обучающихся и их родителей (законных представителей), снижение количества правонарушений и преступлений, совершаемых несовершеннолетними обучающимися и в их отношении;

- вовлечение обучающихся в проекты, связанные с оказанием социально-психологической и социально-педагогической поддержки различным группам населения;

- участие в подготовке и проведении массовых социально-культурных, информационно-просветительских и спортивных мероприятий;

- реализация программ профилактической и информационно-пропагандистской направленности;

- налаживание сотрудничества с социальными партнерами для совместной социально-значимой деятельности.

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

3. Концептуальные основы.

Реализация Программы наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.

Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.

Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.

Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия, в том числе на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; специалистов НКО и специалистов других организаций, участвующих в реализации программы наставничества.

Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем.

Принцип аксиологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.

Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или Программы не могут перекрыть интересы ребенка.

Принцип личной ответственности. Предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию Программы с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.

Принцип равенства. Этот принцип означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации мероприятий наставничества.

4. Задачи целевой модели наставничества в образовательных организациях

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты».
2. Разработка и реализация авторских программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в мероприятиях наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности Программы в образовательной организации.
7. Формирование базы данных программ наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства наставников, в том числе педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Сроки реализации Программы определяются образовательной организацией самостоятельно.

5. Ожидаемые результаты реализации Программы

К ожидаемым результатам реализации программы относятся:

1. Измеримое улучшение показателей в образовательной и социокультурной сферах;
2. Рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;
3. Рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся;
4. Рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях;
5. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
6. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
7. Снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
8. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

9. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, участвующих в Программе, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
10. Снижение показателей неуспеваемости учащихся;
11. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
13. Повышение у обучающихся уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
15. Улучшение психологического климата среди обучающихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
16. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах, сфере дополнительного образования и правового сознания;
17. Укрепление отрицательного отношения обучающихся к противоправному поведению.

6. Кадровая система реализации Программы.

В рамках образовательной деятельности образовательного учреждения кадровая система реализации целевой Программы предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

- ✓ **наставляемый,**
- ✓ **наставник,**
- ✓ **куратор.**

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;
- формирование базы наставников. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

Куратор назначается решением директора образовательной организации, планирующей реализовать представленную модель наставничества.

В задачи куратора входит сбор, обработка и ведение базы наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации Программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и иных лиц, причастных к Программе.

Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка) педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Программы.

Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения.

- Формирование базы наставляемых из числа обучающихся несовершеннолетних:

- находящихся в социально опасном положении и (или) проживающих в семьях, находящихся в социально опасном положении;
- состоящих на персонифицированном (внутришкольном) и иных видах профилактического учета (ПДН, КДНиЗП).

- Формирование базы наставников из числа:

- специалистов, достигших успехов в профессии, имеющих определенный опыт, обладающих высокими нравственными качествами и владеющими навыками воспитательной работы, в том числе представителей негосударственных (немуниципальных) объединений, общественных, религиозных и нерелигиозных организаций;
- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного и педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- специалистов любого уровня системы профилактики безнадзорности и правонарушений;
- иных лиц, соответствующих критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения, и др.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- ✓ сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- ✓ организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- ✓ контроль процедуры внедрения Программы;

- ✓ участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- ✓ решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы;
- ✓ мониторинг реализации и эффективности Программы, получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к наставничеству лиц.

7. Основания для внедрения Программы в образовательных организациях.

Основанием для организации работы по внедрению Программы является локальный акт образовательной организации о внедрении Программы, включающий:

- ✓ основания и сроки внедрения Программы в образовательной организации;
- ✓ назначение ответственных за внедрение и реализацию Программы с описанием обязанностей;
- ✓ назначение ответственных за материально-техническое обеспечение Программы в организации;
- ✓ сроки проведения мониторинга эффективности Программы;
- ✓ планируемые результаты внедрения Программы в образовательной организации;
- ✓ утверждение положения о Программе в образовательной организации;
- ✓ утверждение дорожной карты Программы.

Типовое положение о программе наставничества может включать в себя:

1. Описание форм программ наставничества;
2. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и родителей (законных представителей) наставляемых в случае, если участник Программы несовершеннолетний;
3. Требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в Программе;
4. Процедуры отбора и обучения наставников;
5. Процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
6. Процесс закрепления наставнических пар;
7. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
8. Формы и условия поощрения наставника;
9. Критерии эффективности работы наставника;
10. Условия публикации результатов наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;

11. Форма соглашения между наставником и наставляемым, а также родителями (законными представителями) наставляемого в случае, если участник Программы несовершеннолетний;

12. Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их родителей (законных представителей).

Дорожная карта внедрения Программы включает в себя следующую информацию:

- сроки реализации этапов наставничества;
- мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации Программы;
- мероприятия по привлечению наставников к реализации Программы.

8. Выявление индивидуальных проблем в поведении и развитии. Обеспечение социально-психологического и педагогического сопровождения несовершеннолетних.

В рамках социально-психологического и педагогического сопровождения наставляемых осуществляется сбор информации, изучение индивидуальных особенностей обучающихся, разрабатывается и реализуется план работы по решению конкретных проблем несовершеннолетних, проводится непосредственная работа с обучающимися, которая включает:

1. Мониторинг социально-психологического анамнеза с целью определения направленности личности;
2. Проведение психодиагностического обследования обучающегося, с целью изучения индивидуальных психологических особенностей, особенностей социализации и самореализации несовершеннолетних;
3. Определение целевых направлений работы, направленных на коррекцию выявленных отклонений, оказание помощи;
4. Анализ качественных изменений в личностных и поведенческих особенностях несовершеннолетнего.

Предполагается изучение личности наставляемого по следующим направлениям: познавательная деятельность, отношение к окружающим (в том числе к сверстникам, к семье, к школе), отношение к себе, черты характера несовершеннолетнего. В рамках социально-психологического сопровождения возможно использование диагностик:

- Диагностика поведенческой сферы и личности ребенка (тест школьной тревожности Филлипса);
- Изучение мотивационного поля (методика «Встреча» (Модифицированный вариант анкеты школьной мотивации Н.Г.Лусканова));
- Диагностика эмоционально-волевой сферы (восьмицветовой тест М. Люшера (модификация Собчик));

- Изучение направленности личности (методика В. Смекала и М. Кучера, анкета Б. Басса);
- Адаптация (анкета «Учебные затруднения»);
- Изучение общей самооценки (опросник Казанцевой Г.Н.);
- Профориентационные пробы (тест Е.А.Климова, выбор сферы деятельности);
- Диагностика интересов школьников (тест "Кругозор школьника");
- Проективные методики «Человек под дождем»;
- Анкета «Что я знаю о правах?»;
- Экспресс-диагностика социальных ценностей личности;
- Опросник «Определение уровня конфликтоустойчивости» и другие.

Определение индивидуальных проблем школьников возможно с использованием карты наблюдения за проявлениями девиантного поведения подростков (Майсак Н.В. Диагностика и коррекция личностных особенностей подростков с девиантным поведением):

8.1. Карта наблюдений за проявлениями девиантного поведения подростков

Отклонения в нравственной сфере личности	Делинквентное поведение (предпреступное и преступное поведения несовершеннолетних)	Аддиктивное (зависимое) поведение	Аффективное поведение	Агрессивное поведение
Негативно относится к школе, к урокам не готовится	Связан с плохой, криминогенной компанией	Курит	Неадекватное, граничащее с психическими отклонениями поведение подростка. Капризен и раздражителен. Легко теряет терпение с людьми.	Проявляет черствость к товарищам, учителям, родителям
Негативно относится к одноклассникам	Тунеядствует, отказываясь учиться или работать. Цинично относится к труду и учебе.	Употребляет алкогольные напитки	Подросток имеет завышенный уровень притязаний, не соответствующий его возможностям	Слабо развита способность к сопереживанию
Курит в запрещенных местах	Терпимо относится к циничным асоциальным проступкам.	Пьет один из родителей подростка или оба родителя алкоголики.	Родственники подростка лечились у невропатолога, психиатра или состоят на учете у этих специалистов	Постоянно конфликтует с учителями, учащимися школы.
Употребляет нецензурные слова и жаргонные выражения в кругу товарищей	Имеет приводы в полицию за драки, нарушения общественного порядка и прочее	Употребляет наркотики	Подросток находится или находился на индивидуальном обучении	Родители жалуются на постоянные конфликты с подростком
Сквернословит даже на уроках	Уходит из дома на длительное время, бродяжничает	Употребляет токсические вещества	Подросток состоит на учете или лечится у невропатолога, психиатра	Если сердит, в плохом настроении – обязательно отыграется. Если кто-то виноват в его неудаче, не оставит безнаказанным

Неряшлив (запущенность в одежде, причёске)	Склонен к воровству	Разговаривает с товарищами на «птичьём» языке, пересыпанном специфическими словечками (ширнуться, насвай, мацанка, забить косяк и т.п.)	Проявляет относительно кратковременные, сильно и бурно протекающие эмоциональные переживания (ярость, ужас, отчаяние), душевные волнения, сопровождающиеся резкими выразительными движениями, криком, плачем	Стремится раздражать и тиранить других
Никогда никому не помогает	Наносит ущерб чужому имуществу: рвет книги, тетради, портит вещи, совершает поджоги и пр.	Наблюдается внешняя стигматизация. Речь то ускоренная до непонятности, то тягуче-медленная. Вял, полусонное состояние, зрачки то сужены, то чрезмерно расширены.	Подростку свойственна экзальтация (восторженно возбужденное состояние), высокая впечатлительность, искреннее переживание чужих проблем	Проявляет физическую жестокость к одноклассникам, окружающим. Дерется неподобающим образом (особо жестоко)
Выражает неприятие педагогическим воздействиям в форме игнорирования и упрямства	Состоит на учете в ПДН за кражи, драки, коллективный угон автомашин, наркоманию и т.д.	Неадекватные реакции: безудержный смех, беспричинная эйфория, резкие перепады настроения. Резкий специфический запах.	Сильная привязанность к людям, друзьям	Проявляет моральную, вербальную жестокость к слабым, младшим, животным
Бравирует дружбой с асоциальными личностями	Часто становится жертвой (виктимное поведение), провоцирующей в отношении себя агрессивные и противоправные действия, связанные с угрозой жизни и здоровью	Обнаружены следы инъекций, не связанных с проводимыми лечебными мероприятиями	Часто говорит о смерти, потере смысла жизни	Способен совершать жестокие поступки за компанию
Знакомится с теми, кто имеет много денег и живет весело. Интересы развлекательного характера. Преобладает пустое времяпрепровождение.	Оценивает свои поступки и поступки окружающих в соответствии с антиобщественными нормами и ценностями	Состоит на учете в ПДН за употребление или распространение веществ, изменяющих психику (наркомания)	Совершал суицидальные попытки	Совершал акты вандализма

9. Этапы реализации Программы.

Этапы	Мероприятия	Результат
1. Подготовительный период (сентябрь – октябрь).		
<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Информирование. • Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. • Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. • Выбор форм наставничества. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Протокол заседания Педагогического совета ОО. Анализ ситуации (характеристика контингента). 2. Дорожная карта реализации Программы (ход работы, необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и (или) внешние). 3. Приказ об утверждении Плана реализации Программы с назначением ответственных лиц. 4. Программа.
2. Организационный период (октябрь – ноябрь).		
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>Выявление конкретных проблем обучающихся для включения в Программу. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.</p>

<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри образовательной организации включает действия по формированию базы наставников из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родителей (законных представителей) обучающихся активных участников родительских советов, других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выпускников, заинтересованных в поддержке своей образовательной организации; - сотрудников промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Программы; - представителей волонтерских движений, студентов, негосударственного (немуниципального) сектора (НКО), общественных, религиозных и нерелигиозных объединений и др. 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу выпускников, - базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «ученик- ученик» и др.
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы (рекрутинг).</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников (для сотрудников промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Программы приказ издается на основании соглашения).</p> <p>4. Обучение наставников.</p>

Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча отобранных наставников и наставляемых. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 2. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей (законных представителей). 3. Приказ о закреплении тандемов/групп за наставниками, определение формы наставничества. 4. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
3. Основной период (ноябрь – май).		
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p><i>Работа в каждом тандеме/группе включает:</i> встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</p>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Реализация организационных мероприятий	<p>Примеры мероприятий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение индивидуальной и групповой работы с наставляемыми и их окружением; 2. Проведение мероприятий по основным направлениям проекта; 3. Координация деятельности педагогического состава, наставников в проведении общих дел; 4. Оказание информационно - методической помощи наставникам; 5. Вовлечение наставляемых в систему дополнительного образования, организация внеурочной занятости наставляемого, привлечение к участию в проведении культурных и спортивных мероприятий и т.д.; 	<p>Положительная динамика в поведении наставляемых. Достижение целей и задач Программы.</p>

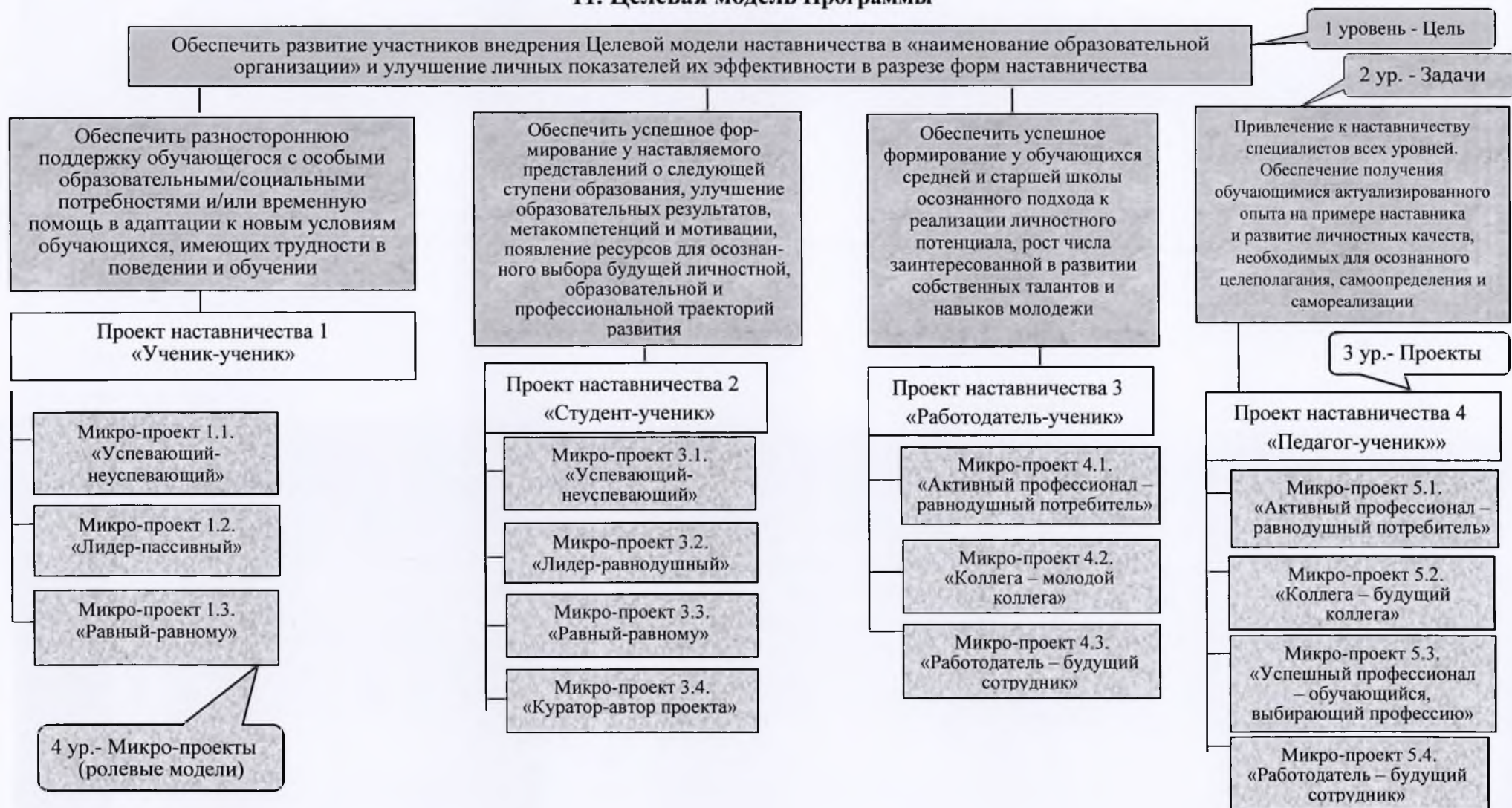
	<p>6. Организация занятости наставляемых в каникулярные периоды;</p> <p>7. Текущий контроль за выполнением индивидуальных планов сопровождения несовершеннолетних.</p>	
4. Завершающий период (июнь).		
<p>Завершение Программы</p>	<p>1. Подведение итогов работы:</p> <p>1.1. Самоанализ и анализ результатов реализации Программы с отражением уровня количества наставляемых, совершивших противоправные деяния, в том числе повторные правонарушения; динамики роста личностных качеств наставляемых;</p> <p>1.2. Определение недостатков и достоинств, внесение корректировок, определение эффективности реализации Программы. Перспективы дальнейшей работы;</p> <p>1.3. Определение уровня удовлетворенности результатами Программы наставников и наставляемых;</p> <p>1.4. Определение лучших наставников, поощрение активных участников.</p> <p>2. Оповещение участников тандема и родителей (законных представителей) наставляемых об окончании наставничества.</p> <p>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии.</p> <p>4. Популяризация эффективных практик.</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>Анкетирование наставников и наставляемых.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество образовательной организации.</p>

10. Реализация Программы.

На этапе подготовки условий для внедрения Программы наставничества предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения школы:

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета, общего собрания работников ОО.	сентябрь	Заместители директора по МР, УР
2	Информирование ученического коллектива. Проведение ученической конференции.	сентябрь - октябрь	Заместители директора по ВР, УР
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций.	октябрь	Заместители директора по МР, УР
4	Размещение информации на сайте образовательной организации.	октябрь	Заместитель директора по информатизации, заместитель директора по МР
5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы с педагогами, потенциальными участниками и их родителями (законными представителями).	октябрь	Заместители директора по ВР, УР, МР

11. Целевая модель Программы²



² Каждая образовательная организация адаптирует Целевую модель с учетом своей специфики деятельности и реализуемых в ней форм наставничества и выбранных ролевых моделей

12. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в «наименование образовательной организации»

Форма наставничества ³	Вариации ролевых моделей ⁴
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> - «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших результатов в процессе обучения; - «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе и (или) развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; - «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектами и др.
Студент-ученик	<ul style="list-style-type: none"> - «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; - «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; - «равный – другому» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; - «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
Работодатель - ученик	<p><i>Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; - «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; - «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.
Педагог –	<ul style="list-style-type: none"> - «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивацион-

³ При подготовке Программы ОО оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят.

⁴ При подготовке Программы ОО оставляет только те вариации моделей из типовых, которые реально будут осуществляться как микро-проекты. Также ОО вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития ОО.

ученик	<p>ная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории на личном примере наставника, являющегося руководителем;</p> <p>– «успешный профессионал – обучающийся, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся или группе учащихся возможности и перспективы конкретного места работы;</p> <p>– «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</p> <p>– «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</p>
--------	--

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

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

Среди оцениваемых результатов:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;
2. Увеличение охвата детей различными формами дополнительного образования и досуговой занятости;
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
4. Снижение количества обращений обучающихся, родителей (законных представителей) и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри образовательной организации.

13. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик - ученик», «Педагог-ученик», «Студент – ученик».

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик»⁵. Ролевая модель: «Успевающий ученик - неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» ____ 20__ года по «__» ____ 20__ года.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ⁶	Фактический результат ⁷	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ⁸		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником ⁹		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		

⁵ Вариацией данной формы является форма наставничества «Наставник – ученик».

⁶ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

⁷ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

⁸ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов, повышение успеваемости и др.

⁹ Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по ____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

Раздел 2. Направления развития обучающегося (ученика)

2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		<i>Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)</i>		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		<i>Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)...</i>		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		<i>Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.</i>		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		<i>Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты</i>		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		<i>Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности</i>		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		<i>По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...</i>		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		<i>Доклад представлен на конференции «...»</i>		
2.8.	Изучить основы правовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению правовой грамотности		<i>Проведен квест по формированию правовой грамотности (указать тему)</i>		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию		<i>Принято участие в</i>		

	правовой грамотности в РФ и ХМАО-Югры (форум, фестиваль, конкурсы и др.)				
2.10.	Изучить основы волонтерской деятельности, определить возможности молодежного волонтерства		<i>Сформировано понимание специфики волонтерской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Нижневартовске</i>		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в образовательной организации, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		<i>Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе, школе, семье и т.д.</i>		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		<i>Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.</i>		
2.13.				

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____
« ____ » _____ 20__ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Работодатель - ученик»

Форма наставничества: «Работодатель – ученик». Ролевая модель: «работодатель-будущий сотрудник».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий.		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента					
2.1.	Изучить методы оценки своего личного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, ...		
2.3.	Разработать ученический проект в области...		Разработан проект «...», который говорит о ...		
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области ...		
2.5.	Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»		Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»		

2.6.	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...		
2.7.	Посещать кружок.../секцию по...		Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по ...		
2.8.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера)				
2.9	...				

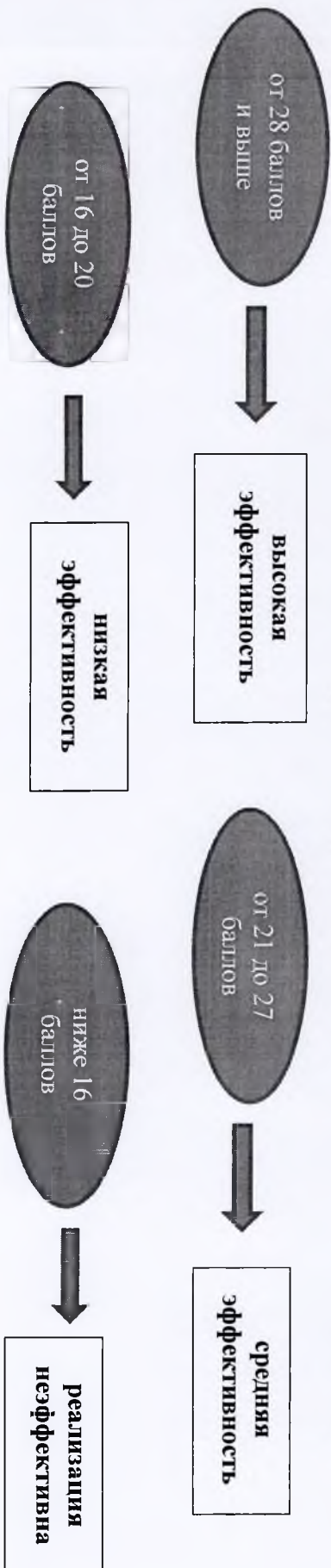
Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого обучающегося _____
« ____ » _____ 20__ г.

14. Мониторинг эффективности реализации Программы.

Наименование ОО	+/- баллы
Наличие методической продукции	+1
Внедрена программа наставничества для детей «группы риска»	+1
Количество обучающихся состоящих на различных видах учета по состоянию на ноябрь УГ	отсутствуют: +1, от 1 и выше: -0
Доля обучающихся вовлеченных в программу наставничества из графы 2	100%: +2, 95 – 99%: +1, Менее 95%: 0
Количество вновь поставленных на учеты (КДН, ПДН, ВШУ) обучающихся	0: +2, 1: +1, 2 и более: 0.
Количество снятых с профилактических учетов (КДН, ПДН и ВШУ) обучающихся в связи с исправлением	+1 за каждого снятого с учета обучающегося (указать фамилии)
Наличие/отсутствие обучающихся, вовлеченных в программу наставничества совершили правонарушения/ не совершали	Не совершали правонарушений: +2, совершали: -2
Наличие/отсутствие обучающихся, вовлеченных в программу наставничества совершили преступления, общественно-опасные деяния / не совершали преступлений	Не совершали преступлений: +5, Совершили преступления: -5
Доля наставляемых, вовлечены в систему дополнительного образования	100%: +2, 99%:+1, Менее 99%: 0
Доля обучающихся, внеурочная занятость которых организована /не организована	100%: +2, 99%:+1, Менее 99%: 0
Наличие/отсутствие пропусков уроков без уважительной причины	Не имеют пропуски уроков без УП: +1; Имеют пропуски уроков без УП: -1
Доля обучающихся, успевающих по всем предметам по итогам 1 полугодия и учебного года	100%: +2, 99%:+1, Менее 99%: 0
Позитивные отзывы, благодарности (по количеству отзывов)	1-3: +1, 4-6: +2; от 7 до 10: +3; более 11: +4
Наличие/отсутствие совершенных в ОО правонарушений и преступлений	Не совершено правонарушений: +5, Совершено 1: 0, 2 и более: -5
Участие обучающихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах иных значимых мероприятиях	+0,5 (за каждое участие)
Общее количество баллов	

В зависимости от общей суммы баллов реализация Программы оценивается:



ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОНИТОРИНГА, ОЦЕНКИ И САМОАНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

Для эффективной реализации программы наставничества необходима организация постоянного мониторинга и оценки, которые осуществляются на основании критериев эффективности и представляют оценочно-диагностический компонент разработанной модели.

Самоанализ реализации в образовательной организации Программы осуществляется по выбранным самой школой направлениям и проводится с целью выявления основных проблем и последующего их решения.

Для программ длительностью один календарный год или учебный год рекомендуется оценка отношений после шести месяцев и после окончания программы (март, июнь). Самоанализ осуществляется ежегодно силами самой ОО с привлечением (при необходимости и по самостоятельному решению администрации ОО) внешних экспертов.

Критериями эффективности могут быть: а) организационные характеристики: выполнение условий организации наставнической деятельности (наличие концепции, программы, документов), развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами; б) психолого-педагогические характеристики – мотивированность наставников и наставляемых, их включенность в двусторонний процесс наставнических отношений, умение поддерживать отношения “наставник-наставляемый” до их логического завершения и др. Мониторинг также должен быть ориентирован на изучение деятельности, роли персонала, динамики развития наставляемых, партнерского взаимодействия и других аспектов, составляющих процесс наставничества. Итогом мониторинга должен быть количественный и качественный анализ полученной информации, который будет доведен до сведения заинтересованных сторон. Важно, чтобы у кураторов программы были результаты контроля за реализацией программы, отчет о соблюдении процедуры ее реализации, об эффективности проводимых действий в рамках наставничества. В рамках мониторинга проводится общая оценка программы: верно ли она реализуется и достигает ли поставленных целей для участников и общества. План оценки программы должен описывать все виды деятельности, роль персонала, данные, которые должны быть собраны (а также источники и инструменты), процесс статистического анализа, а также типы информации, которые будут доведены до сведения различных заинтересованных сторон. Необходимо также собирать отзывы о качестве и удовлетворенности программой у всех субъектов - наставников, подростков, родителей (законных представителей) и других ключевых заинтересованных лиц. Это позволяет оценить качество услуг, выявить проблемы и определить возможные улучшения.

Для уточнения данных оценочных методик можно собирать архивные данные, такие как школьные оценки и данные о посещаемости, рецидивы и статистику правонарушений, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др. Для эффективного сбора оценочной информации необходимо наладить методику сбора обратной связи от наставников и наставляемых. В дополнение к этому можно получить мнение всех заинтересованных сторон в конкретной наставнической деятельности, в том числе - совета или членов консультативной группы, спонсоров, сотрудников, партнеров, родителей и широкой общественности. Это возможно путем организации опросов, проведения фокус-групп, анкетирования, в том числе полученные в рамках психолого-педагогического сопровождения субъектов наставничества.

К критериям итоговой оценки реализации Программы отнесены:

- ✓ количественные показатели вовлечения несовершеннолетних в различные формы наставничества: педагог-ученик, ученик-ученик, студент-ученик, работодатель-ученик;
- ✓ вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;

- ✓ успеваемость обучающихся по основным предметам;
- ✓ уровень сформированности гибких навыков;
- ✓ желание посещения школы;
- ✓ уровень личностной тревожности;
- ✓ понимание собственного будущего;
- ✓ эмоциональное состояние при посещении образовательной организации;
- ✓ желание высокой школьной успеваемости;
- ✓ количественные показатели проведенных спортивно-досуговых, профилактических, социально-значимых дел и вовлеченных в них наставляемых;
- ✓ динамика развития личностных качеств несовершеннолетних;
- ✓ позитивные отзывы, благодарности от сотрудников социальных учреждений, представителей общественности; публикации, теле и радиорепортажи в средствах массовой информации, фото и видеоматериалы;
- ✓ наличие методической продукции;
- ✓ удовлетворённость несовершеннолетних, родителей (законных представителей), иных участников Программы проведенной работой.

15. Типовая дорожная карта реализации программы наставничества в образовательной организации (далее – ОО)

№п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Разработка и внедрение программы наставничества в образовательной организации	до 10 сентября 2021 года	Руководители ОО
2.	Информирование педагогического сообщества, родителей (законных представителей) обучающихся ОО о реализации программы наставничества	сентябрь	куратор
3.	Информирование родительского сообщества ОО о планировании реализации программы наставничества	сентябрь	куратор
4.	Информирование обучающихся о реализации программы наставничества	до 10 октября	куратор
5.	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.	октябрь	куратор
6.	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	октябрь	куратор
7.	Обучение наставников	октябрь - ноябрь	куратор
8.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, педагог-психолог, социальный педагог, родители. Сбор согласий на обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников программы	до 05 ноября	куратор
9.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых.	ноябрь	куратор
10.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	ноябрь	куратор
11.	Оценка участников – наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга	ноябрь	куратор
12.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников. Сбор согласий на обработку персональных данных	ноябрь	куратор
13.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.	ноябрь	куратор
14.	Оценка участников – наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга	ноябрь	куратор
15.	Проведение собеседования с наставниками	ноябрь	куратор
16.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	ноябрь	куратор

17.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	до 5 декабря	куратор
18.	Информирование участников о сложившихся парах/группах	ноябрь-декабрь	куратор
19.	Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого	ноябрь-декабрь	куратор
20.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	ноябрь-декабрь	куратор
21.	Регулярные встречи наставника и наставляемого, проведение мероприятий в соответствии с индивидуальным планом развития наставляемых под руководством наставника (раздел 13 Программы)	ноябрь - май	наставники
22.	Сбор обратной связи от участников программы наставничества	ноябрь - июнь	куратор, наставник
23.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	май	наставники
24.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	май	куратор, наставник
25.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	май - июнь	куратор, наставник
26.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	июнь	куратор
27.	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа мониторинга влияния программы на всех участников	июнь	куратор
28.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	июнь	куратор
29.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и наставляемых	июнь	куратор