

УТВЕРЖДАЮ

Начальник Управления  
образования Администрации  
городского округа Сухой Лог

*Ю.С. Берсенева*

Ю.С. Берсенева

«05» *10* 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 6

*И.П. Смолянчук*  
И.П. Смолянчук



2020 г.

**План  
мероприятий («дорожная карта»)  
внедрения целевой модели наставничества  
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Средняя общеобразовательная школа» № 6.  
на 2020-2024 годы**

## 1. Основные положения.

Настоящая Целевая модель наставничества МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №6» (далее-«школа», МБОУ СОШ №6), осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

### **Нормативные правовые акты международного уровня.**

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

### **Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации. Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную



деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

### 1.3. Нормативные правовые акты МБОУ «СОШ № 6»

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ №6».

- Программа воспитания МБОУ «СОШ № 6».
- Положение о совете профилактики.
- Положение об органах ученического самоуправления.
- Положение о детском объединении «Мы волонтеры», «Патриот».
- Положение о выявлении, развитии и сопровождении одаренных детей.
- Положение об общешкольном родительском собрании.

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. **Целью** также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся школы в возрасте от 11 до 15 лет.

**Задачи** реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной среде школы;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

## 2. Формы наставничества

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе используемых форм наставничества в МБОУ СОШ №6:

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»

### 2.1. Форма наставничества «ученик – ученик»

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



менее, строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент».

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

#### Ожидаемые результаты.

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

Среди оцениваемых результатов:

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

#### Портрет участников Наставник.

Активный обучающийся основного общего образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная



деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

#### Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

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

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации). В школе реализуется через проектную деятельность, классные часы, внеурочную работу, подготовку к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство.

#### 2.2. Форма наставничества «учитель – учитель»

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

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной



профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

#### Ожидаемые результаты.

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

Среди оцениваемых результатов:

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

#### Портрет участников

Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.



Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый - молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

### **3. Этапы программы**

#### **Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества**



Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне школы,
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

### Этап 2. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

### Этап 3. Формирование базы наставников

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы 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 обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.



Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

#### Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации.

#### Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Основная задача этапа – сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество – это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы

#### Этап 6. Организация хода наставнической программы

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу-знакомство,
- пробную рабочую встречу,
- встречу-планирование,
- комплекс последовательных встреч,
- итоговую встречу.

Результаты этапа: пара/группа достигли необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

#### Этап 7. Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и



наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

#### 4. Характеристика контингента школы

Показатели						
№	значение	2020	2021	2022	2023	2024
1	Численность обучающихся, всего, чел.	118	118	114	118	119
1.2	В том числе, в 1-4 классах	54	54	52	52	50
1.2.1	Обучающихся на «4» и «5», чел.	20	20	20	20	20
1.2.2	Входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0	0	0	0	0
1.2.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	0	0	0	0
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0	0	0	0
1.3	численность обучающихся в 5-9 классах, чел	62	62	62	66	69
1.3.1	Обучающихся на «4» и «5», чел	20	20	20	20	20
1.3.2	Входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	10	10	10	10	10
1.3.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	23	23	23	23	23
1.3.4	состоящих на профилактических учетах, чел. численность	3	3	0	0	0
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел. численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	0	0	0	0	0
1.4.1	Обучающихся на «4» и «5», чел.	0	0	0	0	0
1.4.2	Входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0	0	0	0	0
1.4.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	0	0	0	0
1.4.4	состоящих на профилактических учетах, чел. численность	0	0	0	0	0
1.5	Численность педагогических работников, чел	18	19	19	19	19
1.5.1	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	2	2	2	4	4
1.5.2	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	8	8	10	12	14



<b>1.5.3</b>	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>1.5.4</b>	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>1.5.5</b>	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
<b>1.6</b>	Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
<b>1.7</b>	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
<b>1.8</b>	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности школы (указать наименование)	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 5. План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества с 2020 до 2024 года

<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь, 2020г.	Смолянчук И.П., директор школы
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Ежегодно, Октябрь	Маклякова А.М., зам. директора по УВР
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Ежегодно, Октябрь.	Маклякова А.М., зам. директора по УВР
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Ежегодно, Октябрь.	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Ежегодно, Октябрь.	Маклякова А.М., зам. директора по УВР
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник,	Ежегодно, Октябрь.	Маклякова А.М., зам. директора по УВР



родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников		
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Ежегодно, Октябрь.	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Ежегодно, Октябрь.	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно, Октябрь.	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.  Быкова Т.А., школьный психолог
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Ежегодно, Октябрь.	Маклякова А.М., зам. директора по УВР  Быкова Т.А., школьный психолог
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Ежегодно, Октябрь.	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно, Октябрь.	Быкова Т.А., школьный психолог
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ежегодно, октябрь	Маклякова А.М., зам. директора по УВР  Быкова Т.А., школьный психолог



Поиск экспертов и материалов для проведение обучения наставников	Ежегодно октябрь.	Маклякова А.М., зам. директора по УВР
Обучение наставников	Ежегодно октябрь - Ноябрь.	Маклякова А.М., зам. директора по УВР
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Ежегодно, ноябрь	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Ежегодно, ноябрь	Быкова Т.А., школьный психолог
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ежегодно, ноябрь	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ежегодно, ноябрь	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, Декабрь	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, Декабрь	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ежегодно, Декабрь	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Регулярные встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, Январь-апрель 2021г.	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.



Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Ежегодно апрель	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Ежегодно апрель	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Ежегодно май	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Ежегодно май	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Ежегодно май	Смолянчук И.П., директор МБОУ СОШ №6
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Ежегодно май	Маклякова А.М., зам. директора по УВР
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Ежегодно май	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно май	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Ежегодно июнь	Маклякова А.М., зам. директора по УВР
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ежегодно июнь	Маклякова А.М., зам. директора по УВР



Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ежегодно июнь	Михайлова О.Н., куратор Целевой модели наставничества.
--	------------------	---

## 6. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей)	10	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, 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,)	0,06	0,7
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), 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, проживающих в субъекте Российской Федерации)	2	10
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), 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, проживающих в субъекте Российской Федерации)	0,2	0,41
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, 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)	10	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, 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)	0,05	0,35
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)	2	30
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)	0,06	0,18
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества,)	50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества,)	0,5	0,85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества,)	50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества,)	0,5	0,85

## 7. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

(с учетом целевых показателей охвата до 2024 года)

### 7.1

Охват программами обучающихся	2020		2021		2022		2023		2024	
	не <10 %	чел	не <20 %	чел	не <30 %	чел	не <50 %	чел	не <70 %	чел
	10	7	20	14	30	23	50	40	70	55



