

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
гимназия №18 г. Томска

СОГЛАСОВАНО
Заседание Педагогического совета
МАОУ гимназии №18 г. Томска
Протокол №1 от 30.08.2021

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ гимназия №18
_____ М.А. Журавецкая

Приказ № 316
от «01» сентября 2021 г.

**Программа целевой модели наставничества
МАОУ гимназии №18 г.Томска**

Программа целевой модели наставничества МАОУ гимназии №18 г. Томска

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ гимназии №18 г. Томска 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".

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов школы.

В программе используются следующие понятия и термины.

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 - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

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

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

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции

самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

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

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

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»,

Региональный проект «Современная школа», утвержденным Советом при Губернаторе Томской области по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от «05» февраля 2021 г. № СЖ-Пр-216),

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 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 учащимися», 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 (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МР-42/02), Распоряжением Департамента общего образования Томской области от 19.11.2020 № 947-р «Об утверждении региональной программы «Развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2021-2024 гг.»»,

Распоряжением Департамента общего образования Томской области от 27.05.2020 № 420-р «О внедрении и реализации в Томской области 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»,

Приказ ОГБУ «Регионального центра развития образования» от 23.11.2020 № 331/1 «Об утверждении дорожной карты реализации региональной программы «Развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024 гг.»

Распоряжения департамента образования администрации г. Томска «Об утверждении муниципальной программы «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.» от 06.08.21 № 688-р (для обучающихся)

Распоряжения департамента образования администрации г. Томска «Об утверждении муниципальной программы «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.» от 17.08.21 № 735-р (для молодых педагогов) и в целях формирования эффективной системы наставничества для поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации обучающихся 5-11 классов гимназии

Программа «Развитие наставничества в МАОУ гимназии №18 г. Томска на 2021-2024 гг.»

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Развитие наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении гимназии №18 г. Томска на 2021-2024 гг.
Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> – Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» (от 21.07.2020 № 447); – Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (распоряжение правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р); – Федеральный/региональный проект «Успех каждого ребёнка»; – Федеральный/региональный проект «Современная школа»; – Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2018 «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 учащимися»; – Распоряжение Департамента общего образования Томской области от 27.05.2020 № 420-р «О внедрении и реализации в Томской области 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 учащимися» – Распоряжения департамента образования администрации г. Томска «Об утверждении муниципальной программы «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.» от 06.08.21 № 688-р (для обучающихся) – Распоряжения департамента образования администрации г. Томска «Об утверждении муниципальной программы «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.» от 17.08.21 № 735-р (для молодых педагогов)
Заказчик Программы	департамент образования администрации Города Томска
Разработчик Программы	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение гимназия №18 г. Томска.
Контактные данные	634012, г. Томск, ул. Киевская, 111 тел./факс: (3822) 55-73-30, e-mail: gim18@education70.ru почтовый адрес: 634011, г. Томск, ул. Киевская, 111

Руководитель Программы	Герасимова , зам. начальник департамента
Координаторы и исполнители Программы	Назарова О.И., председатель комитета по общему образованию департамента образования администрации Г. Томска Пустовалова В.В., директор МАУ ИМЦ г. Томска, Кученко М. В., заместитель директора по учебно-воспитательной работе МАОУ «Планирование карьеры» г. Томска, заместитель директора по УВР МАОУ гимназии №18 Герасимова О.Н.
Цель и задачи Программы	<p>Цель программы: формирование эффективной системы наставничества для поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации обучающихся 5-11 классов образовательных организаций системы общего образования.</p> <p>Задачи программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создать условия для раскрытия личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, формирования метапредметных навыков и метакомпетенций; – создать условия для осознанного выбора профессии обучающимися и формирования компетенций для построения успешной карьеры; – создать условия для привлечения студентов организаций профессионального и высшего образования в качестве наставников в различных сферах деятельности, обучающихся; – создать условия для привлечения представителей предприятий (организаций) в качестве наставников в различных сферах деятельности, обучающихся; – создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом между наставниками и наставляемыми.
Участники Программы	<ul style="list-style-type: none"> – обучающиеся 5-11 классов образовательных организаций; – родители (законные представители); – педагогические коллективы общеобразовательных организаций
Соисполнители и партнёры Программы	<ul style="list-style-type: none"> – организации профессионального образования; – организации среднего и высшего профессионального образования; – промышленные и иные предприятия, индивидуальные предприниматели
Сроки реализации Программы	2021-2024 годы
Ожидаемые результаты реализации	<ul style="list-style-type: none"> – Созданы условия для формирования индивидуальной образовательной и профессиональной траектории обучающихся; – Привлечены студенты и представители предприятий (организаций) в

Программы	<p>качестве наставников для обучающихся;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Создано сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом; – Внедрена целевая модель наставничества, реализуются различные формы наставничества.
Показатели эффективности реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> – Доля обучающихся 5-11 классов общеобразовательных организаций, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества (2021 г. – 20 %, 2022 г. – 35 %, 2023 г. – 50 %, 2024 г. – 70 %); – Доля обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы наставничества (2020 г. – 10 %, 2021 г. – 20 %, 2022 г. – 35 %, 2023 г. – 50 %, 2024 г. – 70 %); – Количество предприятий (организаций), осуществляющих деятельность на территории томской области, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников (2020 г. – 2 ед., 2021 г. – 5 ед., 2022 г. – 15 ед., 2023 г. – 20 ед., 2024 г. – 30 ед.); – Положительная динамика числа обучающихся, принимающих участие в высокорейтинговых мероприятиях, входящих в перечни Минпросвещения России и Минобрнауки России; – Положительная динамика числа обучающихся, вовлеченных в проектную деятельность; – Положительная динамика числа обучающихся, участвующих в профориентационных мероприятиях; – Положительная динамика числа представителей предприятий (организаций), вовлеченных в качестве наставников для обучающихся; – Положительная динамика числа студентов организаций профессионального и высшего образования, вовлеченных в качестве наставников для обучающихся
Период, основание и порядок корректировки Программы	<p>Ежегодно уточняются: задачи, перечень и план реализации мероприятий Программы, сроки, показатели эффективности</p>

Программа
«Развитие наставничества в МАОУ гимназии №18
на 2021-2024 гг.»

1. Актуальность

Важным условием развития экономики страны является воспитание гармонично развитой, социально ответственной, мотивированной к накоплению и совершенствованию знаний личности. Одним из способов достижения перечисленных характеристик является развитие системы наставничества в системе общего образования.

В настоящее время задачи развития наставничества в системе общего образования зафиксированы в двух федеральных проектах национального проекта «Образование» – «Современная школа» и «Успех каждого ребенка», а также в Указе Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года.

Программа «Развитие наставничества в МАОУ гимназии №18 на 2020-2024 гг.» представляет собой комплекс мероприятий, направленный на полное раскрытие потенциала личности наставляемого, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, обучающихся в МАОУ гимназии №18 г. Томска. Программа разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 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 учащимися», распоряжения Департамента общего образования от 27.05.2020 г № 420-р «О внедрении и реализации в Томской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», от 19.11.2020 № 947 «Об утверждении региональной программы «развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024гг.», программой целевой модели развития наставничества МАОУ гимназии №18 утвержденной приказом №216 от 01.09.2021г.

В гимназической программе наставничество рассматривается как универсальная модель построения отношений внутри образовательной организации, технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. В данной модели наставник оказывает комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- школьника, который с трудом осваивает образовательную программу;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Таким образом, технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение). Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,
- 2) доверительные отношения,
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества

2. Термины и определения

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

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.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельством 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.

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.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

3. Определение конкретных задач наставничества и механизмов их реализации

Определение конкретных задач, решаемых с помощью программы наставничества, остается за администрацией гимназии, исходя из актуальных запросов, обучающихся / педагогов, образовательной организации и муниципальной системы образования «Город Томск».

В рамках программы наставничества могут быть решены следующие проблемы обучающегося общеобразовательной организации (далее – подростка):

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных организациях с привлечением обыкновенных учеников.

Среди основных проблем:

- не включенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- коммуникационные проблемы, возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

Процесс реализации целевой модели наставничества в образовательной организации предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов:

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

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

Процесс обучения делится на два этапа – первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность. Такое обучение дает веру в себя как в наставника, уверенность перед знакомством с наставляемым. Оно влияет и на качество наставнических взаимоотношений и на общую продолжительность работы. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои цели, скорректировать ожидания и

сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий. Обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения.

Наставников следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений с наставляемым: развивающему и инструментальному.

Развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого.

Инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности, развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать:

- Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить развитие положительных личных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, начать формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с семьей и др. Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

- Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. Это может быть формирование жизненных целей, принятие решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. С помощью этих навыков наставляемый может получить экономическую независимость, права и возможности.

- Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие детей и молодых людей.

- Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических.

Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование необходимых жизненных навыков XXI века и т.д.

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.

Завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик – проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля) с публичным подведением итогов программы наставничества.

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников. В жюри могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители предприятий, представители родительского комитета и педагогического сообщества, администрация гимназии. По результатам голосования жюри, а также представленными достижениями выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на гимназическом уровне; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Привлечение выпускников гимназии к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы, через организацию сообществ выпускников гимназии.

В целях популяризации роли наставника организуются следующие формы работы:

- Организация участия наставников в фестивалях, форумах, конференциях наставников на уровне муниципалитета, региона, страны;
- Организация участия в конкурсах профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара “Наставник+”» и т.д.;
- Создание специальной страницы на сайте гимназии «Наставничество» и ее наполнение: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);
- Организация творческой группы для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;
- Разработка корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т.д.);
- Вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- Размещение фотографий лучших наставников на виртуальной- «Доске почета» гимназии;
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития гимназии;
- Благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся;

Публичное признание значимости работы наставников для гимназии, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

Выдвижение самых результативных наставников на награждение:

- почетной грамотой государственного органа;
- почетного звания «Лучший наставник»;
- нагрудным знаком наставника, учрежденный государственным органом;
- иные.

Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

5. Функционал участников программы наставничества

В рамках образовательной деятельности в гимназии реализуются, независимо от форм наставничества, три главные функции:

– Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

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

– Реализация наставнической 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.

– Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель гимназии, представитель организации-партнера программы, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерства, образования и воспитания подростков. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица гимназии, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения. Наставляемым может стать любой обучающийся по программам среднего общего (рекомендуются учащиеся 5-11 классов) на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

6. Цель, задачи, ожидаемые результаты

Цель программы – формирование эффективной системы наставничества для поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации обучающихся 5-11 классов образовательных организаций системы общего образования.

Задачи Программы:

– создать условия для раскрытия личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

– улучшить показатели организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

– раскрыть личностный, творческий потенциал каждого обучающегося, обеспечить поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; активной гражданской позиции, коммуникативных навыков; ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- обеспечить социализацию и адаптацию обучающихся с ОВЗ, развитие способностей и коммуникативных навыков, обучающихся с ЗПР;
- создать условия для осознанного выбора профессии обучающимися и формирования компетенций для построения успешной карьеры;
- создать условия для привлечения студентов организаций профессионального и высшего образования в качестве наставников в различных сферах деятельности, обучающихся;
- создать условия для привлечения представителей предприятий (организаций) в качестве наставников в различных сферах деятельности, обучающихся;
- создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом между наставниками и наставляемыми.

Ожидаемые результаты реализации Программы:

- созданы условия для формирования индивидуальной образовательной и профессиональной траектории и самоопределения обучающихся; активной гражданской позиции, коммуникативных навыков; ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- привлечены студенты и представители предприятий (организаций) в качестве наставников для обучающихся;
- создано сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом;
- внедрена целевая модель наставничества, реализуются различные формы наставничества;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- социализация и адаптация обучающихся с ОВЗ, развитие способностей и коммуникативных навыков, обучающихся с ЗПР.

7. Формы наставничества, реализуемые в рамках Программы

В соответствии с распоряжением Департамента общего образования Томской области от 27.05.2020 г. № 420-р в гимназии по линии обучающихся реализуются следующие формы наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик»;
- «педагог – ученик».

7.1. Форма наставничества «ученик – ученик».

Предполагает взаимодействие обучающихся гимназии, 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.

Задачи:

- достижение лучших образовательных результатов. Наставник-обучающийся проводит занятия, тренинги, консультации, квизы, квесты (другое) по учебным предметам с отстающими обучающимися. Темы определяются на основе выявленных по итогам ВПР, ГИА, ОГЭ проверяемых элементов содержания / умений, сформированные на недостаточном уровне или по запросу наставляемого.

- психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ); разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).
- обучение учащихся (воспитанников) и других участников образовательного процесса цивилизованным методам урегулирования конфликтов и осознания ответственности; организует и проводит просветительные мероприятия; распространение среди участников образовательного процесса цивилизованных форм разрешения споров и конфликтов (восстановительная медиация, переговоры и другие способы).
- социализация и адаптация обучающихся с ОВЗ, развитие коммуникативных навыков, обучающихся с ЗПР.
- обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом;
- эмоциональная и профессиональная поддержка активного обучающегося в реализации его идей, обмен опытом, между обучающимися;
- организация совместной работы в рамках проекта любой направленности (научный, технический, социальный, экологический и т.д.).

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 гимназии. 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.

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.

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 гимназии: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, другое.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство, другое.

7.2. Форма наставничества «студент – ученик».

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования со студентами организаций профессионального и высшего образования, при которой студент помогает наставляемому с профессиональным и личностным самоопределением, способствует ценностному и личностному наполнению, построению индивидуальной образовательной траектории. Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Задачи:

- Успешное формирование у школьника представлений о следующем уровне образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.
- Оказание помощи в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

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 школьное сообщество.

7.3. Форма наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования с представителями промышленных предприятий (организаций) и индивидуальными предпринимателями, при котором наставник активизирует

профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации, осуществляет знакомство наставляемого с профессией.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Задачи:

- Успешное формирование у учеников 5-11 классов осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.
- Оказание помощи в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
- Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
- Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

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

Среди оцениваемых результатов

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в 5-11 классах;
- численный рост участников кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке/самоопределению;
- увеличение количества учеников, успешно прошедших профориентационную программу;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников гимназии

7.4. Форма наставничества «педагог – ученик».

Предполагает взаимодействие обучающихся с активным педагогом, заинтересованным в создании комфортной творческой и профессиональной среды, желающим передать свой опыт, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Задачи:

- эмоциональная и профессиональная поддержка активного обучающегося в реализации его идей, обмен опытом, между обучающимися;
- психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал. **Ожидаемые результаты:**
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в 5-11 классах;

- численный рост участников кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, социальных и культурных проектов обучающихся

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, проведение совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и предпринимательское сообщества.

Этапы реализации программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные
ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП			
1.	<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества на уровне гимназии:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; – информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов; – сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; – определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние 	До 10.09.2021	Заместитель директора по УВР Герасимова
2.	<p>Формирование базы наставляемых в ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> – информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; – организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; – включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых 	До 10.09.2021	Классные руководители
3.	<p>Формирование базы наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – информировать коллектив, обучающихся и их родителей о 	До 10.09.2021	Заместитель директора по УВР Герасимова

	<p>запуске;</p> <ul style="list-style-type: none"> – собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся; 		
4.	<p>Формирование наставнических пар / групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; – обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника; 	До 10.09.2021	Заместитель директора по УВР Герасимова, совместно с педагогом-психологом Пимаховой А.В.
5.	<p>Организация работы наставнических пар / групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; – проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; – при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); – организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; – собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; – разработать систему поощрений наставников. 	До 10.09.2021	Педагог-психолог Пимахова А.В., совместно с председателем МС Ахметшиной В.С.
6.	Организация участия в мониторинге вовлеченности в различные формы сопровождения и наставничества обучающихся гимназии	Ежегодно, декабрь	Заместитель директора по ВР Спекторович Л.В.

	осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам		
7.	Анализ результатов мониторинга вовлеченности в различные формы сопровождения и наставничества обучающихся МАОУ гимназии №18 по дополнительным общеобразовательным программам	Ежегодно, декабрь	Заместитель директора по ВР Спекторович Л.В.
8.	Нормативное обеспечение реализации программы наставничества	Март-апрель 2021 г.	Заместитель директора по УВР Герасимова О.Н. Заместитель директора по ВР Спекторович Л.В.
9.	Создание информационных ресурсов для размещения материалов по реализации программы наставничества	Ежегодно, апрель-май	Педагоги МАОУ гимназии №18 включенные в программу
10.	Информационное освещение мероприятий в рамках реализации программы наставничества	В течение всего периода реализации программы	Заместитель директора по УВР Кривоносова Е.В.
11.	Организация работы по включению мероприятий программы наставничества в рабочую программу воспитания ОО отдельным модулем и/или через модули «Курсы внеурочной деятельности», «Школьные медиа», «Профориентация»	До 10.09.2021	Заместитель директора по ВР Спекторович Л.В.
ОСНОВНОЙ ЭТАП			
12.	Формирование, ведение и пополнение баз данных наставляемых/наставников	До сентября 2021 г., далее – в течение всего периода реализации программы	Заместитель директора по УВР Крыжановская А.В..
13.	Наставничество детей ОВЗ: 1. Встреча по изучению нормативной базы по наставничеству с кураторами (модели наставничества) 2. Проектировочная сессия с кураторами по планированию	В течение всего периода реализации программы	Заместитель директора по УВР Крыжановская А.В..

	<p>работы наставников на год</p> <p>3. Круглый стол по итогам работы наставников</p> <p>4. Участие в организационном совещании по проведению конкурса профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс» (студент-ребенок)</p> <p>5. Участие в организационном совещании по проведению Межрегионального дистанционного фестиваля творчества для детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью «Мы вместе» (студент-ребенок)</p> <p>6. Участие в организационном совещании по проведению детского авторского вернисажа</p>		
14.	<p>1. Участие в семинаре-совещании «Возможности службы медиации для организации наставничества в модели «ученик-ученик» (для зам. дир. по ВР, кураторов ШСП, педагогов-психологов, соц. педагогов)</p> <p>2. Участие в семинаре-практикуме «Система наставничества в работе с детьми и подростками» для кураторов педагогов-психологов</p>	<p>Сентябрь 2021 Октябрь 2021</p>	<p>Заместитель директора по ВР Спекторович Л.В. Педагоги-психологи Пимахова А.В. Колесникова Л.В. Социальный педагог Грачева Е.В.</p>
15.	<p>Участие организационном совещании с кураторами: нормативно-правовые основы организации наставничества в образовательной организации</p>	<p>Ежегодно, в сентябре</p>	<p>Заместитель директора по УВР Герасимова О.Н. Заместитель директора по ВР Спекторович Л.В. Заместитель директора по УВР Крыжановская А.В..</p>
16.	<p>«Круглый стол» :определение тем работы на год, форм работы наставника и наставляемого, сроки и периодичность встреч</p>	<p>Ежегодно, в сентябре</p>	<p>Заместитель директора по УВР Герасимова О.Н. Заместитель директора по ВР Спекторович Л.В. Заместитель директора по</p>

			УВР Крыжановская А.В..
17.	Проектировочный семинар с кураторами по конструированию консультаций, проводимых наставником	Ежегодно, в октябре	Заместитель директора по УВР Герасимова О.Н. Заместитель директора по ВР Спекторович Л.В. Заместитель директора по УВР Крыжановская А.В.. Педагоги-психологи Пимахова А.В. Колесникова Л.В. Социальный педагог Грачева Е.В.
18.	Консультация для кураторов по организации проектной деятельности	Ежегодно, в октябре	Заместитель директора по УВР Герасимова О.Н. Заместитель директора по ВР Спекторович Л.В. Заместитель директора по УВР Крыжановская А.В.. Педагоги-психологи Пимахова А.В. Колесникова Л.В. Социальный педагог Грачева Е.В.
19.	Организация участия в «Круглом столе МАУ ИМЦ» «Наставничество – тренд образовательной современности: теория и инновационная практика»	Ежегодно, в апреле	Заместитель директора по УВР Герасимова О.Н.
20.	Организация обучения педагогов- наставников по профориентации обучающихся 5-11 классов на базе МАОУ «Планирование карьеры»	Ежегодно, октябрь	Заместитель директора по ВР Спекторович Л.В.
21.	Организация бучения наставников - обучающихся по профориентации на базе МАОУ «Планирование карьеры»	Ежегодно, октябрь	Заместитель директора по ВР Спекторович Социальный педагог Грачева И.В.

22.	Организация участия в мониторинге по профессиональному самоопределению (начальный и итоговый этап, согласно возрастам 5-7 класс,8-9 класс,10-11 класс) на базе	Ежегодно по графику	Заместитель директора по ВР Спекторович Социальный педагог Грачева И.В.
23.	Создание условий для участия в курсах повышения квалификации для управленческих и педагогических кадров на базе ОГБУ «РЦРО» МАУ ИМЦ	В течение всего периода реализации программы, не реже 1 раза в 2 года	Директор гимназии М.А. Журавецкая М.А.
24.	Создание условий для участия в конкурсах для управленческих и педагогических кадров, школьников, занятых в реализации программы наставничества, организованных ОГБУ «РЦРО» ДО МАУ ИМЦ , МАОУ «Планирование карьеры» образовательные организации всех уровней; научные центры; предприятия	В течение всего периода реализации программы, не реже 1 раза в год	Администрация гимназии
25.	Организация участия в промежуточном мониторинге реализации программы наставничества ОГБУ «РЦРО» ДО МАУ ИМЦ МАОУ «Планирование карьеры» общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	Декабрь 2021 г., далее – ежегодно	Администрация гимназии
26.	Анализ результатов промежуточного мониторинга реализации программы наставничества, принятие управленческих решений, корректировка программы	Декабрь 2021 г., далее – ежегодно	Администрация гимназии
ЗАВЕРШАЮЩИЙ ЭТАП			
27.	Организация участия в итоговом мониторинге реализации программы наставничества	Декабрь 2024 г.	Администрация гимназии
28.	Анализ результатов реализации программы, обобщение лучших практик	Декабрь 2024 г.	ДО МАУ ИМЦ МАОУ «Планирование карьеры»

**Показатели эффективности реализации программы наставничества
на 2021-2024 гг.**

№	Наименование показателя	2021 г.	2022	2023	2024 г.
1.	Доля обучающихся 5-11 классов гимназии, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, %, в том числе по годам: <i>(2021 г. – 20 %, 2022 г. – 35 %, 2023 г. – 50 %, 2024 г. – 70 %)</i> Отношение количества обучающихся 5-11 классов гимназии, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества к общему количеству обучающихся 5-11 классов гимназии	20	35	50	70
2.	Доля обучающихся гимназии, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы наставничества, %, в том числе по годам: <i>(2021 г. – 20 %, 2022 г. – 35 %, 2023 г. – 50 %, 2024 г. – 70 %)</i> Отношение количества обучающихся гимназии, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы наставничества к общему количеству обучающихся гимназии	20	35	50	70
3.	Формирование, базы педагогов-наставников по профориентации в гимназии от общего числа педагогов, работающих в ОУ	10	15	25	35

4.	Формирование, базы обучающихся-наставников по профориентации в гимназии от количества обучающихся 5-11 классов в ОУ	10 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в гимназии 564 10% составляет 56)	15 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 15% составляет 84)	25 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 25% составляет 141)	35 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 35% составляет 197)
5.	Формирование базы наставляемых по профориентации в гимназии от количества обучающихся 5-11 классов в ОУ	10 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в гимназии 564 10% составляет 56)	15 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 15% составляет 84)	25 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 25% составляет 141)	35 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 35% составляет 197)

6.	Сбор данных и обучение педагогов- наставников гимназии по профориентации от количества обучающихся 5-11 классов	10 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в гимназии 564 10% составляет 56)	15 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 15% составляет 84)	25 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 25% составляет 141)	35 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 35% составляет 197)
7.	Сбор данных и обучение обучающихся наставников в гимназии по профориентации в от количества обучающихся 5-11 классов в ОУ	10 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в гимназии 564 10% составляет 56)	15 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 15% составляет 84)	25 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 25% составляет 141)	35 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 35% составляет 197)

8.	Доля детей и молодежи в с 5-11 класс, обучающихся в гимназии, вошедших в программы наставничества по профориентации в роли наставляемого	10 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в гимназии 564 10% составляет 56)	15 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 15% составляет 84)	25 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 25% составляет 141)	35 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 35% составляет 197)
9.	Доля детей и молодежи с 5-11 класс, обучающихся в гимназии, вошедших в программы наставничества по профориентации в роли наставника	10 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в гимназии 564 10% составляет 56)	15 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 15% составляет 84)	25 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 25% составляет 141)	35 (примечание в 2020-2021г учебном году количество обучающихся 5-11 классов в городе Томска 564, 35% составляет 197)

10.	Доля предприятий (организаций) от общего количества организаций, осуществляющих деятельность в городе Томске, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	5	10	20	30
11.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества по профориентации, % (опросный)	55	60	70	85
12.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества по профориентации, % (опросный)	55	60	70	85
13.	Мониторинг по профессиональному самоопределению(начальный и итоговый этап, согласно возрастам 5-7 класс,8-9 класс,10-11 класс)	20	35	50	70

