ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МКОУ «Гебинская СОШ им Абакарова Г.А.»

Оглавление

1. Общие положения
2. Термины и определения
3. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества
4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества
5. Условия реализации программы
6. Этапы реализации программы с указанием форм наставничества
	1. Основные этапы реализации программы
	2. Формы наставничества

6.2.1.Форма наставничества «ученик-ученик»

* + 1. Форма наставничества «учитель-учитель»
		2. Форма наставничества «работодатель-ученик»
		3. Форма наставничества «студент - ученик»
1. План мероприятий («дорожная карта»)
2. Мониторинг и оценка результатов реализации программы

9.Механизмы мотивации и поощрения наставников

Приложение №1 Формы документов, обеспечивающих реализацию программы

Приложение №2 Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы

# Оглавление

# 1. Общие положения

1.1. Настоящая Целевая модель наставничества муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Гебинская СОШ им Абакарова Г.А.», осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Целевая модель наставничества строится на **принципах** наставничества, научности, легитимности, гуманизации, индивидуализации, компетентности, комплексности, лояльности, конфиденциальности, добровольности и активности.

1.2. **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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

1.3. **Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

* улучшение показателей муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Гебинская СОШ им Абакарова Г.А.»,осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
* 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 формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
* создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

# 2. Термины и определения

**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 и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. **Концептуальные обоснования целевой модели наставничества**

3.1. Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеровнаставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

* Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
* Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989

г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;

* Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления ОО».

3.2. Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

* Конституция Российской Федерации; Гражданский кодекс Российской Федерации;
* Трудовой кодекс Российской Федерации;
* Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
* Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
* Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
* Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

3.3. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 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. № 2403-Р);
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

4.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

* измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
* рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
* улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
* практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
* измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
* привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

4.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

* низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
* отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
* отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
* низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
* кризис самоидентификации, 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 обучающихся;
* 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.

4.3. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем:

* трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
* ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
* отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
* устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

**5. Условия реализации программы** 5.1. Нормативно-правовое обеспечение Целевой программы наставничества: **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 ОО".

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».

Нормативные правовые акты областного и муниципального уровней

* Распоряжение губернатора Кемеровской области – Кузбасса «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся…» от 8 апреля 2020 г. № 38-рг
* Приказ Министерства образования и науки Кузбасса «О внедрении в Кемеровской области Кузбассе целевой модели наставничества» от 17 апреля 2020 г. №782.

Нормативные правовые акты муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 14»

* Устав муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 14»
* Положение о внедрении целевой модели наставничества
* Положение о методическом объединении учителей
* Положение о педагогическом совете — коллегиальном органе управления педагогической деятельностью школы
* Положение о совете профилактики правонарушений несовершеннолетних обучающихся
* Положение об органах ученического самоуправления. Правила внутреннего трудового распорядка

5.2. Кадровое обеспечение реализации Программы

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. 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.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых: **из числа обучающихся:**

* + - * проявивших выдающиеся способности в различных сферах жизни;
			* демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
			* с ограниченными возможностями здоровья;
			* попавших в трудную жизненную ситуацию;
			* имеющих проблемы с поведением;
			* не принимающих участие в жизни ОО, отстраненных от коллектива

**из числа педагогов:**

* + - * молодых специалистов;
			* находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
			* находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
			* желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

**Формирование базы наставников из числа:**

* + - * обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
			* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
			* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
			* выпускников, заинтересованных в поддержке школы;
			* сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
			* успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
			* ветеранов педагогического труда.

 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

5.3. Материально-техническое и информационно-методическое обеспечение программы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование  | Содержание  |
| Материальнотехническая база  | Муниципальноеказенного общеобразовательного учреждения «Усишинский лицей» располагает полноценной материально-технической базой для реализации программы внедрения целевой модели наставничества. Материально-техническое обеспечение соответствует Санитарно-эпидемиологическим правилам и нормам. В школе формируется образовательная среда, адекватная потребностям развития ребенка и здоровье сбережения.  Для реализации программы используются оснащенные классы-кабинеты, актовый зал, библиотека.  Обеспечен доступ к информационно-телекоммуникационным сетям, в школе действует Интернет, создана локальная сеть, включающая большую часть учебных кабинетов и административный блок. В соответствии с требованиями Стандарта информационно-методические условия реализации основной образовательной программы общего образования обеспечиваются современной информационно образовательной средой (далее – ИОС).  Необходимое для использования ИКТ оборудование отвечает современным требованиям и обеспечивает использование ИКТ: — в учебной деятельности; — во внеурочной деятельности; — в исследовательской и проектной деятельности; — при измерении, контроле и оценке результатов образования; — в административной деятельности, в том числе в рамках дистанционного образования.  |
| Учебнометодическое и информационное оснащение образовательной деятельности  | Учебно-методическое и информационное оснащение образовательного процесса обеспечивает возможность: — реализации индивидуальных образовательных планов обучающихся, осуществления их самостоятельной образовательной деятельности; — записи и обработки изображения и звука при фиксации явлений в природе и обществе, хода образовательного процесса; переноса информации с нецифровых носителей (включая трёхмерные объекты) в цифровую среду (сканирование);  Также для полноценной реализации программы школа оснащена музыкальной аппаратурой, фотоаппаратом, аудио и медиатекой.  Для обеспечения безопасности жизни детей школа оснащена противопожарной сигнализацией, установлена кнопка тревожной сигнализации, ведется наружное и внутреннее видеонаблюдение, установлены турникет на входе в школу.  Для методической поддержки реализации Программы создана медиатека, которой может воспользоваться наставник. Медиатека постоянно пополняется и включает в себя:  |
|  | -ссылки на учебные информационные ресурсы, на художественные, научные, документальные фильмы, мультипликационные фильмы; -методические рекомендации по проведению встреч, бесед и занятий в рамках реализации Программы; -презентации заочных экскурсий; -другое.  Также для качественной реализации Программы наставникам рекомендуется использовать: - методическую литературу; - Интернет-ресурсы:  |

**6. Этапы реализации программы с указанием форм наставничества**

* 1. Основные этапы целевой программы наставничества

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  | **Этап**  | **РАБОТА ВНУТРИ** **ОРГАНИЗАЦИИ** | **РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ**  | **РЕЗУЛЬТАТ ЭТАПА**  |
| **1**  | **Подготовка условий для запуска программы наставничества** | * Обеспечить **нормативно правовое оформление** программы наставничества;
* **информировать коллектив** и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых

специалистов; * сформировать **команду** и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;
* определить задачи, формы наставничества, **ожидаемые результаты**;
* сформировать **дорожную карту** внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы –

внутренние и внешние  | * Определить заинтересованные в

наставничестве**аудитории** в зависимости от выбранной формы наставничества; * **информировать** аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия
 | Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материальнотехническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).  |
| **2**  | **Формирование базы наставляемых** | * 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 базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых
 | Сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.  |
| **3**  | **Формирование базы наставников** | * Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о

запуске; * собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и

обучающихся  | * Взаимодействовать **с целевыми аудиториями** на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;
* **мотивировать**

наставников  | формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.  |
| **4**  | **Отбор и** **обучение****наставников** | * Разработать **критерии отбора** наставников под

собранные запросы; * организовать отбор и

обучение наставников  | ● Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; ● найти **ресурсы для организации обучения** (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)  | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.  |
| **5**  | **Формирование наставнических пар или групп**  | * Разработать **инструменты** и организовать встречи для формирования пар или

групп; * обеспечить

психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника  | ● Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп  | Сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.  |
| **6**  | **Организация работы наставнических пар или групп**  | * Выбрать **форматы взаимодействия** для каждой пары или группы;
* проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;
* при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с

наставляемым(и);  | ● Промежуточные результаты программы **транслировать партнерам** программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы  | 1. Реализация программ наставников. 2. Мониторинг: ● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы нанаставляемых; ● сбор обратной связи от  |
|  |  | * 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  |  | наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы  |
| **7**  | **Завершение наставничества** | * Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;
* организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
* реализовать систему поощрений наставников;
* организовать **праздничное событие** для представления результатов наставничества, **чествования лучших** наставников и популяризации лучших

кейсов; * сформировать **долгосрочную базу наставников**, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли
 | * Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов

наставничества; * **пригласить**

представителей бизнес сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие; * **популяризировать** лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров
 | Достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено кдеятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых. Поощрение наставников.  |

* 1. Формы наставничества в школе

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей школы рассматриваются четыре формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик», «студентученик».

**6.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик»**

**Цель -** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. **Задачи:**

* + - * 1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
				2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
				3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
				4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
				5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри ОО.
				6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных

выпускников.

**Результат:**

* + - * 1. Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
				2. Повышение успеваемости в ОО.
				3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, ОО в целом.
				4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
				5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих, социальных и образовательных проектов.
				6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ОДН.

**Характеристика участников формы наставничества**

# «ученик-ученик»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Наставник  | Наставляемый  |
|  | Кто может быть  | Пассивный  | Активный  |
|  | Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО. Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.  | Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни ОО, отстраненный от коллектива.  | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.  |

# Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия  | Цель  |
| «Успевающий – неуспевающий»  | Достижение лучших образовательных результатов.  |
| «Лидер – пассивный»  | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.  |
| «Равный – равному»  | Обмен навыками для достижения целей.  |
| «Адаптированный неадаптированный»  | –  | Адаптация к новым условиям обучения  |

# Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.**  | **Мероприятия**  |
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».  | Ученическая конференция по представлению программы наставничества.  |  |
| Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества.  | Анкетирование. Собеседование. Работа с наставников.  | базой  |
| Обучение наставников.  | Обучение проводится куратором.  |  |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.  | Анкетирование. Листы опроса. Работа с наставляемых.  | базой  |
| Формирование пар, групп.  | После личных встреч, обсуждения вопросов.  |  |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.  | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.  |
| Рефлексия реализации формы наставничества.  | Анализ эффективности реализации программы.  |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.  | Поощрение на итоговом школьном мероприятии  |

# Документы муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Усишинский лицей» и форматы реализации формы наставничества

#  «ученик – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование документов, разработанных и действующих в** **образовательной организации** | **Формы работы** |
| * Программы воспитания.
* Программы внеурочной деятельности.
* Планы воспитательной работы.
* Дополнительные общеобразовательные программы.
* Программы деятельности детских общественных объединений ОО, волонтерского объединения, актива Российского движения школьников.
* Планы работы органов ученического самоуправления.
* План по работе с одаренными детьми.
 | * Классные часы
* Проектная деятельность
* Подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам.
* Совместное посещение или организация мероприятий.
* Образовательные практики «Детидетям».
* Кейс-турниры, имиджмейкинг, Воркшопы, сетевые проекты.
* Тематические оздоровительные смены.
* Социально значимая деятельность.
 |
|  | Планы по профилактике правонарушений обучающимися. Программа оздоровительного лагеря ОО. План по профессиональному самоопределению обучающихся. Иные программы/планы, действующие в ОО  |  | Волонтерская (добровольческая) деятельность.  |  |

**6.2.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»**

**Цель -** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований,

методических практик молодого специалиста и т. д.)

# Характеристика участников формы наставничества

#  «учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник  | Наставляемый  |
| Кто может быть  | Молодой специалист  | Педагог  |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).
* Педагог, склонный к активной общественной работе,
 | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися,  | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной  |
| лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.  | другими педагогами, родителями.  | организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.  |

# Типы наставников:

**Наставник-консультант** – Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.

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

# Возможные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия  | Цель  |
| «Опытный педагог – молодой специалист»  | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.  |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист»  | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.  |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»  | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.  |
| «Опытный предметник – неопытный предметник»  | Методическая поддержка по конкретному  |

# Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель».

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.**  | **Мероприятия**  |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».  | Педагогический совет. ШМО классных руководителей и учителей предметников  |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.  | Анкетирование**.** Работа с базой наставников.  |
| Обучение наставников.  | Проводится при необходимости.  |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.  | Анкетирование**.** Листы опроса. Работа с базой наставляемых.  |
| Формирование пар, групп.  | После встреч, обсуждения вопросов.  |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.  | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.  |
| Рефлексия реализации формы наставничества.  | Анализ эффективности реализации программы.  |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.  | Поощрение на педагогическом совете, итоговом школьном празднике.  |

# Документы муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Гебинская СОШ им Абакарова Г.А.»и форматы реализации формы наставничества «учитель-учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации** | **Формы работы** |
| Устав ОО Планы работы методических объединений План повышения квалификации. Программы/планы самообразования. Дорожные карты/программы/планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников. Планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов и т.п.  | Конкурсы профессионального мастерства различного уровня (помощь в подготовке), курсы. Творческие мастерские. ОО молодого учителя/педагога. ОО педагогического мастерства. Семинары, открытые уроки. Разработки информационнометодических пособий, сборников. Форумы, деловые игры. Образовательные курсы Корпоративного университета РДШ.  |

**6.2.3. Форма наставничества «работодатель – ученик»**

**Цель** - успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей ОО осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. **Задачи**:

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе, саморазвитию, саморегуляции, формирование ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций. 4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации. **Результат:**
4. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей ОО.
5. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
6. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
7. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах.
8. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

# Характеристика участников формы наставничества

#  «работодатель – ученик»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |  |
| Кто может быть.  | **Пассивный** | **Активный** |
| Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы и с высокой квалификацией. Работник с активной жизненной позицией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник Возможно, родитель  | Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри ОО и ее сообщества  | Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию , получению новых навыков  |

**Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия  | Цель  |
| «Профессионал –ученик»  | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории  |

**Схема реализации формы наставничества «работодатель – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| Представление программ наставничества в форме «работодатель – ученик».  | Ученическая конференция по представлению программы наставничества  |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества.  | Анкетирование**.** Работа с базой наставников  |
| Обучение наставников.  | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Составление плана работы, обучение моделям педагогического сопровождения, работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника»  |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках  | Анкетирование**.** Листы опроса. Работа с базой наставляемых  |
| школьной программы  |  |
| Формирование пар, групп  | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»  |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.  | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории  |
| Рефлексия реализации формы наставничества  | Анализ эффективности реализации программы  |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус  | Поощрение наставляемого на итоговом школьном мероприятии. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника  |

# Документы муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Гебинская СОШ им Абакарова Г.А.»и форматы реализации формы наставничества «работодатель - ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации**  | **Формы работы**  |
| Программы воспитания. Программы внеурочной деятельности. Планы воспитательной работы. План по профессиональному самоопределению обучающихся. Партнерские соглашения с работодателями о взаимодействии Иные программы/планы, действующие в ОО  | Проектная деятельность. Классные часы. Профориентационные мероприятия. Педагогические игры на развитие навыков и компетенций. Встречи с представителями предприятий/ профессий. Экскурсии на предприятия. Демодни. Конкурсы проектных ученических работ. Дискуссии. Бизнес-проектирование. Ярмарки вакансий. Краткосрочные и долгосрочные стажировки. Выездные мероприятия.  |

**6.2.4. Форма наставничества «студент – ученик»**

**Цель:** успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития. **Задачи**:

1. Помогать в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
2. Помогать делать осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
3. Развивать гибкие навыки: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; 4.Укреплять связи между образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ. **Результат:**
4. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
6. Снижение числа социально и профессионально дезориентированнных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
7. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
8. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

**Характеристика участников формы наставничества «студент – ученик».**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |  |
| Кто может быть.  | **Пассивный** | **Активный** |
| Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.  | Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества. | Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.  |

**Возможные варианты программы наставничества «студент – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия  | Цель  |
| «успевающий – неуспевающий»  | улучшение образовательных результатов и приобретение навыков самоорганизации и самодисциплины  |
| «лидер – равнодушный»  | психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество  |
| «равный – другому»  | обмен навыками, взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;  |
| «куратор – автор проекта»  | совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским)  |

# Схема реализации формы наставничества «студент – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Представление программ наставничества в форме «Студент – ученик»  | Ученическая конференция по представлению программы наставничества  |
| Проводится отбор наставников из числа активных студентов средних и высших учебных заведений.  | Анкетирование**.** Работа с базой наставников.  |
| Обучение наставников.  | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Составление плана работы, обучение моделям педагогического сопровождения, работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».  |
| Проводится отбор наставляемых из числа учеников ОО, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.  | Анкетирование**.** Листы опроса. Работа с базой наставляемых.  |
| Формирование пар, групп.  | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».  |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессии, обладают активно позицией.  | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.  |
| Рефлексия реализации формы наставничества.  | Анализ эффективности реализации программы.  |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.  | Поощрение наставляемого на итоговом школьном празднике. Благодарственное письмо в образовательное учреждение наставника.  |

# Документы муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Гебинская СОШ им Абакарова Г.А.»и форматы реализации формы наставничества

# «студент - ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации**  | **Формы работы**  |
| * Программы воспитания.
* Программы внеурочной деятельности.
* Планы воспитательной работы.
* План по профессиональному самоопределению обучающихся.
* Партнерские соглашения с учреждениями среднего и высшего профессионального образования
 | * проектная деятельность,
* классные часы,
* внеурочная работа,
* мероприятия школьного сообщества,
* экскурсии в место обучения наставника,
* присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).
 |
|  | Иные программы/планы, действующие в ОО |  |

1. **План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** **п/п**  | **Мероприятие**  | **Сроки**  | **Ответственные**  |
| 1  | **Подготовка условий для запуска программы наставничества**  |
| 1.1  | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества  | Сентябрь 2022  | *Исуева П.А. ИО директора*  |
| 1.2  | Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества  | Сентябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР*  |
| 1.3  | Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества  | Сентябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 1.4  | Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества  | Сентябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 2  | **Формирование базы наставляемы х**  |
| 2.1  | Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы  | Сентябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 2.2  | Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых  |  |  |
|  | (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников  | Сентябрь 2022  | *психолог*  |
| 2.3  | Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых | Сентябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 3  | **Формирование базы наставников**  |
|  3.1  | Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества  | Сентябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 3.2  | Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников  | Сентябрь 2022  | *психолог*  |
| 3.3  | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных  | Сентябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 3.4  | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников  | Сентябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 4  | **Отбор и обучение наставников**  |
| 4.1  | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников  | Сентябрь 2022  |  *психолог*  |
| 4.2  | Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)  | Сентябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 4.3  | Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников  | Сентябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 4.4  | Обучение наставников  | Сентябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 5  | **Формирование наставнических пар ил и групп**  |
| 5.1  | Организация групповой встречи наставников и наставляемых  | Октябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 5.2  | Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи  | Сентябрь 2022  |  *психолог*  |
| 5.3  | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары  | Сентябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 5.4  | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации  | Октябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 6  | **Организация работы наставнических пар или групп**  |
| 6.1  | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого  | Октябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 6.2  | Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого  | Ноябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 6.3  | Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым  | Октябрь 2022  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 6.4  | Регулярные встречи наставника и наставляемого  | Октябрь – апрель 2023 | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 6.5  | Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества  | Апрель 2023  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 6.6  | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого  | Апрель 2023 | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 6.7  | Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых  | Май 2023  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 6.8  | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества  | Май 2023  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР*  |
| 7  | **Завершение наставничества**  |
| 7.1  | Приглашение на торжественное мероприятие всех участников  |  |  |
|  | программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных  | Май 2023  | *Исуева П.А. ИО директора* |
|  | организаций и некоммерческих организаций  |  |  |
| 7.2  | Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников  | Май 2023  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 7.3  | Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | Май 2023 | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 7.4  | Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников  | Май 2023  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 7.5  | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы  | Май 2023 | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 7.6  | Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров  | Июнь 2023  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |
| 7.7  | Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых  | Июнь 2023  | *Исуева П.А. зам. директора по УВР* |

# Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества (с учетом целевых показателей охвата до 2024 года)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Охват программами обучающихся  | 2022 | 2022 |  | 2023  | 2024  |
| Не < 20 %  | чел  | Не < 30 %  | чел  | Не <50 %  | чел  | Не < 70 %  | чел  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Охват программами педагогических работников  | 20 21  | 202 2 |  | 2 023  | 2 024  |
| Не < 20 %  | чел  | Не < 30 %  | Не <10 %  | чел  | Не < 20 %  | чел  | Не < 30 %  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации Программы**

Мониторинг процесса реализации Целевой программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации целевой программы наставничества
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

**8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы.**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения МКОУ «Гебинская СОШ им Абакарова Г.А.» , реализующего программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цель мониторинга**: Оценка эффективности реализации ЦМН в МКОУ «Гебинская СОШ им Абакарова Г.А.»

**Задачи мониторинга:**

* собрать и проанализировать обратную связь от участников (метод анкетирования);
* обосновать требования к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
* контролировать ход программы наставничества;
* описать особенности взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
* определение условий эффективной программы наставничества;
* контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**8.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставникнаставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

**Цель:** оценка и анализ влияния программ наставничества на всех участников **Задачи мониторинга:**

* обосновать требования к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
* экспериментально подтвердить необходимость выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
* опередить условия эффективной программы наставничества;
* проанализировать эффективность предложенных стратегий образования пар и внести корректировки во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
* сравнивать процессы и результаты реализации ЦМН на входе и выходе;
* сравнивать изучаемые личностные характеристики (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

# 9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

* Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне МКОУ «Гебинская СОШ им Абакарова Г.А.»
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Создание на сайте МКОУ «Гебинская СОШ им Абакарова Г.А.» методической копилки с программами наставничества.
* Награждение грамотами и благодарственными письмами на уровне школы
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
* Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
* Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.