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 | | Сформированна  я 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 на  наставляемых; ● 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 к  деятельности 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.