

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара
с.Найхин»



ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ СОШ С.НАЙХИН
срок реализации: 2023 — 2024 гг.

Пояснительная записка.

Настоящая программа наставничества МБОУ СОШ села Найхин разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка" в рамках национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ. села Найхин

Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты МБОУ СОШ села Найхин

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
- Отчет по результатам самообследования школы.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о школьном методическом объединении.
- Положение о комиссии по профессиональной этике педагогических работников.
- Положение об общешкольном родительском комитете.

3.. Задачи Целевой модели наставничества МБОУ СОШ.

- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
- Разработка и реализация программ наставничества.
- Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- Осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
- Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.

- Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой программы наставничества.

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и сферах дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологических комфортных коммуникаций на основе партнерства.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

Структура управления реализацией целевой программы наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Директор школы Глушанина О.Ф.	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества 2. Разработка Целевой модели наставничества 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели 4. Реализация программ наставничества. 5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение

	реализации программы наставничества.
Куратор Целевой модели наставничества.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Ответственные за направления форм наставничества.	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые.	<p>Модели форм наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик». (одаренные дети) 2. «Учитель – ученик». (учащиеся с проблемами в поведении и учебе).

Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ.

В 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, личного 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;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;

- с ограниченными возможностями здоровья; попавших в трудную жизненную ситуацию; о имеющих проблемы с поведением;

- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива □

Формирование базы наставников из числа:

-обучающихся, мотивированных тем, чтобы 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; о ветеранов педагогического труда.

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

Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с.Найхин

Этапы	Мероприятия	результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре - информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: 1.обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	<p>классов, спортивных секций);</p> <p>2. педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>3. родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p>	
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование с наставниками.</p> <p>3. Программа обучения</p>
Формирование наставнических пар/групп	<p>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</p>	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> встречу-знакомство, <input type="checkbox"/> пробную рабочую встречу, <input type="checkbox"/> встречу-планирование, <input type="checkbox"/> комплекс последовательных встреч, <input type="checkbox"/> итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; ● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы
Завершение программы наставничества	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>2. Подведение итогов программы</p>	Собраны лучшие наставнические практики.

	школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Поощрение наставников.
--	---	------------------------

Формы наставничества МБОУ СОШ с.Найхин.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ в данной Целевой модели наставничества рассматриваются несколько форм наставничества:

«Учитель – ученик»

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, создание условий для осознанного выбора образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, формирование ценностной и активной гражданской позиции наставляемого;

-развитие гибких навыков, лидерских качеств, компетенций;

- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

- разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями.

Задачи:

-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих, или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:

Результатом правильной работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ СОШ с.Найхин, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников в школе. Обучающиеся- наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учению»

наставник	наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть	Обучающийся,	Демонстрирует низкую
Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в	демонстрирующий высокие	мотивацию к учебе, саморазвитию,

<p>достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, коммуникативными и организационными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации и взросления, поиски индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качествами наставника могут выступить классный руководитель, учитель-предметник, методист, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения программы наставничества.</p>	<p>образовательные результаты, победитель олимпиад, соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, самостоятельным мышлением, принимающий активное участие в жизни школы. Имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей</p>	<p>неудовлетворительную успеваемость, проблемы с поведением, испытывает трудности с общением в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентирован, демонстрирует отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных ориентиров.</p>
--	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученику».

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель – неуспевающий ученику»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника

	выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
«Учитель– пассивный ученик»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Учитель– одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал
«Учитель– ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате быстрых встреч
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

Форма наставничества "учитель – учитель/педагог – педагог".

В 2023-2024 уч.году в МБОУ СОШ с.Найхин прибыло 2 молодых учителя, наставником является учитель с педагогическим стажем более 20 лет. – Шумилова Е.И., 1 кв.кат.

Форма наставничества "учитель – учитель" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Вариацией данной формы является форма наставничества "педагог – педагог".

Цель реализации формы наставничества "учитель – учитель / педагог – педагог" – сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Отчасти система наставничества решает проблему старения персонала, поскольку делает процесс вливания в профессию менее болезненным и менее длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии.

Задачи взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы "учитель – учитель/педагог – педагог":

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставником может быть назначен опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и утверждается на педагогическом совете, заседании кафедры, согласуется со старшим методистом и заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Наставляемые: молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет); учителя, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности; учителя, не имеющие педагогического образования; учителя-стажисты, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию; педагоги с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (разрабатывается анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью). Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

Направления работы наставника

Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психоэмоциональная (помощь в установлении контакта со студентами и коллегами).

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

– разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам;

- контроль реализации плана работы наставляемого;

- сопровождение, индивидуальные консультации;

- оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и пр.);

- психозмоциональная поддержка в процессе адаптации.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; повышение удельного веса педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях; развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога; получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации в образовательной организации.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга наставничества дает возможность четко представлять течение этого процесса, 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 реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает выявить соответствие условий программы наставничества требованиям и принципам модели, а также отследить важнейшие показатели качественного изменения школы, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций и индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей 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.

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.

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 "наставник - наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два этапа, 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 (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик - (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников данной программы на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

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 школьном уровне.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";

Поддержка системы наставничества через школьное телевидение. Создание на школьном телевидении блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве». Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.

Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества. Доска почета «Лучшие наставники»

. Награждение школьными грамотами "Лучший наставник" Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Благодарственные письма на предприятия и организации наставников. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития лица.

Дорожная карта по реализации программы наставничества

МБОУ СОШ с.Найхин на 2023- 2024 учебный год

№	Наименование этапа	мероприятия	Содержание деятельности	сроки	ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	1.Изучение Распоряжения 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». 2. Ознакомление с документами для реализации целевой модели.	сентябрь-август	Директор школы Глушанина О.Ф,
		Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества	1.Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ с.Найхин. 2. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества. 3. Издание приказа о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества	Август-сентябрь	директор школы Глушанина О.Ф,
		Выбор форм и программ наставничества, исходя из	1.Проведение мониторинга по выявлению предварительных	Август	Завучи

	потребностей школы.	запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы 2.Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. 3.Выбор форм и программ наставничества. 4.Сформировать банк программ по форме наставничества «Учитель – ученик».		Директор школы Глушанина О.Ф. Завучи, куратор
	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества	1.Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование через страницу наставничества на сайте лицея. 6. Информирование внешней среды.	август – сентябрь 2023 г	Администрация школы
	Сбор данных о наставляемых и педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестации, анализа анкет профстандарта.	1.Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах	Август 2023 г	Завуч по УР Завуч по ВР классный руководитель,

			наставляемых обучающихся от третьих лиц. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел.		психолог, соцработник, родители завуч по УР
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Август 2023	Завучи. куратор
		Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников.	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	август 2023 г	Завучи. куратор
		Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.	август 2023 г	Завучи. куратор
			1. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.	август 2023 г	директор школы Глушанина О.Ф.,
		Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в группы	сентябрь 2023 г	Завучи. куратор Директор школы Глушанина О.Ф. Завучи, куратор
		Закрепление	1. Издание приказа «Об	сентябрь	Директор

	наставнических пар / групп	утверждении наставнических пар/групп». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника	2023 г	школы Глушанина О.Ф. Наставники Завучи, куратор
	4 организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	2023-2024 учебный год	Директор школы Глушанина О.Ф. наставники
	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	январь 2024г.	Завучи, куратор
	Отчеты по итогам наставнической Программы.	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества 2. Проведение мониторинга качества	январь 2024г.	Завучи, куратор

			реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.		
		Мотивация и поощрения наставников.	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	январь 2024г.	Директор Школы Глушанина О.Ф.
			1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров. 5. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара".	январь - февраль, 2024г.	Завучи, куратор

Результаты мониторинга реализации программы наставничества.

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Таблица 1.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – ученик»

Показатели для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в МБОУ СОШ с.Найхин.

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы
1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на «помощь наставника»		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов		
2.3 Количество наставников из числа выпускников		
2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий		
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей		
2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов		
3. Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «Учитель-ученик»		
3.1 Количество обучающихся, успеваемость которых повысилась в ходе взаимодействия в наставляемой паре.		
3.2.количество обучающихся, подготовленных к участию в конкурсах, олимпиадах в наставляемой паре.		
3.3.количество обучающихся, сменивших статус с наставляемого на наставника.		
4.Вклад организации в развитие региональной практики наставничества.		
4.1Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических		

мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2.Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно- практических мероприятиях по вопросам наставничества.		
4.3.Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества.		
4.4Количество участников проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.5.Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.		