Приложение № 1

к приказу № 75 от 22.11.2022 г.

**Программа**

**наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся в МБОУ СОШ с. Панино на 2022-2024 годы**

Паспорт Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Пояснительная записка. |  |
|  | Нормативные основы целевой модели наставничества. |  |
|  | Задачи Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино |  |
|  | Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества. |  |
|  | Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино |  |
|  | Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино |  |
|  | Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино |  |
|  | Форма наставничества «Учитель - учитель» |  |
|  | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.* 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.
	2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
 |  |
|  | Механизмы мотивации и поощрения наставников. |  |
|  | Программа Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино |  |
|  | Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино |  |
|  | Приложения |  |

1. **Пояснительная записка.**

Настоящая Целевая модель наставничества МБОУ СОШ с. Панино, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта "Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

**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 обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги).

**В программе используются следующие понятия и термины.**

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

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

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

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

1. **Нормативные основы целевой модели наставничества.**

**Нормативные правовые акты МБОУ СОШ с. Панино:**

* Устав муниципального бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы с. Панино Добровского муниципального района Липецкой области.
* Отчет по результатам самообследования школы.
* Положение о педагогическом совете.
* Положение о школьном методическом объединении.
* Положение о комиссии по профессиональной этике педагогических работников.
1. **Задачи Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино.**
2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
3. Разработка и реализация программ наставничества.
4. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
6. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
7. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
8. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
9. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
10. Профессиональное самоопределение и успешность обучающихся.
11. **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**
12. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
13. 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.
14. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
15. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
16. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
17. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
18. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
19. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
20. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
21. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
22. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
23. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
24. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
25. **Структура управления реализацией Целевой модели наставничества** **МБОУ СОШ с. Панино**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности** |
| МБОУ СОШ с. ПаниноДиректор  | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино2. Разработка Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ СОШ с. Панино4. Реализация программ наставничества5. Реализация кадровой политики в программе наставничества6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества |
| Куратор Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино | 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. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели
6. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества
 |
| Наставники и наставляемые | Модель форм наставничества**: «**Учитель - учитель» |

 **6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино**

В Целевой модели наставничества выделяетсятри 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;
* демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
* с ограниченными возможностями здоровья;
* попавших в трудную жизненную ситуацию;
* имеющих проблемы с поведением;
* не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

● Формирование базы наставников из числа:

* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов.

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).

**7. Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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.1. 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:● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.  |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.
 | 1. Собеседование с наставниками. |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.
2. Зафиксировать сложившиеся у куратора.
 | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: * встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | Мониторинг:● 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 | 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.2. Подведение итогов программы школы.3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики.Поощрение наставников. |

**8. Форма наставничества** **МБОУ СОШ с. Панино**

 Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ с. Панино в данной Целевой модели наставничества рассматривается форма наставничества: «Учитель - учитель».

**Цель -** разносторонняя поддержка молодого специалиста, поступившего на работу.

**Задачи:**

1. Помощь при вхождении в профессию.
2. Адаптация в коллективе.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в совершенствовании общепрофессиональных компетенций.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

**Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри коллектива.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Профессиональная адаптация молодого специалиста, включение в коллектив.

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть** | **Пассивный**  | **Активный** |
| Педагог, заинтересованный в профессиональном развитии, повышении качества образования, обладающий необходимыми навыками работы с молодыми специалистами  | Немотивированный педагог, показывающий низкие результаты в обучении детей | Молодой педагог;Мотивированный педагог, стремящийся к совершенствованию общепрофессиональных компетенций и более высоких результатов в обучении детей |

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Учитель - учитель» | Психоэмоциональная поддержка, развитием коммуникационных, творческих навыков, мотивирование а успешную педагогическую деятельность |

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программы наставничества в форме «Учитель - учитель» | Педагогический совет |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов | Совещание при директоре  |
| Формирование пар, групп | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч» |
| Повышение общепрофессиональных компетенций у наставляемых | Разработка дорожной карты |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение наставляемого на педагогическом совете |

1. **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 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 программы наставничества;

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

**9.1. 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 как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное 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 или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

* 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.**

В рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.
 Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством собеседования.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

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.

1. **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
 Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:
мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие общепрофессиональных компетенций; вовлечённгость наставляемого в коллективные мероприятия; 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 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 (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 программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
1. **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.
* Поддержка системы наставничества через школьное телевидение.
* Освещение работы наставников на школьном сайте.
* Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Приложение № 2

к приказу № 75 от 22.11.2022 г.

1. **Программа Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Название программы** | **Целевая аудитория** | **Цели программы** | **Задачи программы** | **Характеристика наставника** | **Характеристика наставляемого** |
| **Учитель - учитель** | Вход в профессию | Молодые специалисты | Вхождение в профессию учителя, повышение общепрофессиональных компетенций | 1. Помощь при вхождении в профессию.
2. Адаптация в коллективе.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в совершенствовании общепрофессиональных компетенций.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
 | Успешный опытный педагог, желающий работать с молодыми специалистами, имеющий авторитет в педагогическом коллективе | Молодой специалист, мотивированный на профессиональное становление |

Приложение № 3

к приказу № 75 от 22.11.2022 г.

**12. Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества МБОУ СОШ с. Панино на 2022 - 2024 учебный год.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | Подготовкаусловий длязапускапрограммы 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 шаблонами документов для реализации целевой модели.
 | ноябрь 2022 г. | Крючкова Е. В., директор школы |
| Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ с. Панино | 1. Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ с. Панино
2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ СОШ с. Панино
3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ с. Панино
4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в МБОУ СОШ с. Панино
5. Издание приказа о назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ СОШ с. Панино
 | ноябрь 2022 г. | Крючкова Е. В., директор школы |
| Выбор формы и программы наставничества исходя из потребностей школы | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы
 | ноябрь 2022 г. | администрация школы  |
| 1. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор формы и программы наставничества
 | ноябрь 2022 г. | Крючкова Е. В., директор школы |
| 1. Сформировать программу по форме наставничества «Учитель - учитель»
 | ноябрь 2022 г. | Крючкова Е. В., директор школы,куратор Целевой модели наставничества,заместители директора по УВР |
| Информирование педагогов о возможностях и целях Целевой модели наставничества | 1. Проведение педагогического совета
2. Информирование через страницу наставничества на сайте школы
 | ноябрь 2022 г. | Крючкова Е. В., директор школы |
| 2. | Формирование базынаставляемых |  Сбор данных о наставляемых  | 1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.
2. Сбор согласий на участие в программе наставничества.
3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых
4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы.
 | ноябрь 2022 г. | администрация школы |
| Формирование базы наставляемых | 1. Формирование базы данных наставляемых из числа молодых специалистов
 | ноябрь 2022 г. | администрация школы |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества
2. Сбор согласий на участие в программе наставничества
3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников
 | ноябрь 2022 г. | куратор Целевой модели наставничества |
| Формирование базы наставников | 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов
 | ноябрь 2022 г. | куратор Целевой модели наставничества |
| 5. | Формирование наставнических пар / групп | 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 пары/ группы.
 | ноябрь 2022 г. | администрация школы |
| Закрепление наставнических пар / групп | 1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».
 | ноябрь 2022 г. | Крючкова Е. В., директор школы |
| 1. Составление планов индивидуального развития наставляемых
 | ноябрь 2022 г. | наставники |
| 1. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.
 | декабрь 2022 – февраль 2023 г. | заместители директора по УВР |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар / групп | 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.
 | 2022 – 2024 гг.  | наставники |
| Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.  | 2022 – 2024 гг. | куратор Целевой модели наставничества  |
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической Программы. | 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.
2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.
3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
 | апрель – май 2024 г. | куратор Целевой модели наставничества  |
| Мотивация и поощрения наставников. | 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.
2. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы
 | апрель – май 2024 г. | куратор Целевой модели наставничества |

Приложение № 4

к приказу № 75 от 22.11.2022 г.

**Результаты мониторинг реализации программы наставничества.**

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| 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 реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника.

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

|  |  |
| --- | --- |
| Индикаторы оценки | Оценка результатов программы |
| на входе2020 | на выходе2021 | На выходе 2022 |
| Успеваемость учащихся по школе |  |  |  |
| Качество знаний по школе |  |  |  |
| Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости |  |  |  |
| Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования |  |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне |  |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне |  |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне |  |  |  |
| Количество участников из числа обучающихся школы в конкурсе профессионального мастерства Worldskils |  |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов |  |  |  |
| Число обучающихся, состоящих на ВШК  |  |  |  |

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Работодатель – учитель - ученик».**

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективность программы наставничества. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программы  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по освоению новых навыков  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество профессионального самоопределения | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программы  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Работодатель – учитель - ученик»**

**Анкета наставляемого**

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.Насколько комфортно было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ощущение поддержки от наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Помощь наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько был понятен план работы с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Ощущение безопасности при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Насколько Вы довольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| 11. Насколько оправдались Ваши ожидания?  |

 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

13. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета наставника**

Инструкция

Оцени в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Насколько комфортно было общение с наставляемым?  | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |
| 2.Насколько полезны/интересными были групповые встречи? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |
| 3.Насколько полезны/интересными были личные встречи? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |
| 4.Насколько удалось спланировать работу? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |
| 5.Насколько удалось осуществить свой план? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |
| 6.Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |  |
| 7.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |  |
| 8.Насколько понравилась работа наставником? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |
| 9.Насколько Вы довольны результатом? | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |

10. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| 11. Насколько оправдались Ваши ожидания?  |

 | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| 12. Насколько полезным/интересным было обучение?  |

 |

 | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]