

Рассмотрено
на педагогическом совете
«01» сентября 2022г.
Протокол №1.

С учетом мнения Совета родителей.
Совета обучающихся
Протокол №1 от 31 августа 2022 г.

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ №9
_____ Л.И. Шелковская
«01» сентября 2022г.
Приказ №181/2от 01.09.2022г.

Программа наставничества
обучающихся и педагогических работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
« Средняя общеобразовательная школа №9»

на 2022 - 2024 годы

1. Паспорт программы наставничества

Наименование программы наставничества	Программа наставничества обучающихся и педагогов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» на 2022 - 2024 годы (далее - программа наставничества)
Нормативно-правовые основания для разработки программы наставничества	<p>Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».</p> <p>Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.</p> <p>Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (в редакции распоряжения Правительства Российской Федерации от 07.10.2020 № 2580-р).</p> <p>Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 года № 2950-р.</p> <p>Методология (целевая модель) 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, утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145.</p> <p>Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»</p> <p>Концепция региональной системы оценки качества образования Мурманской области, утверждённая приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 16.06.2020 № 808</p>

Цели программы наставничества	<p>1. Улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной сферах;</p> <p>2. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации обучающихся в возрасте от 10 лет ;</p> <p>3. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации профессионального роста педагогических работников, в том числе молодых специалистов.</p>
Задачи программы наставничества	<p>1. Раскрыть личностный, творческий потенциал наставляемого, поддержать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории.</p> <p>2. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в условиях нестабильности, неопределённости, информационной насыщенности.</p> <p>3. Создать психологически комфортную среду для развития обучающихся и повышения профессиональной компетентности педагогических работников, обеспечить закрепление молодых специалистов в профессии.</p> <p>4. Создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для наставников и наставляемых.</p> <p>5. Формировать открытое и эффективное сообщество вокруг МБОУ СОШ №9, способное на комплексную поддержку деятельности школы;</p> <p>6. Формировать базу данных Программы наставничества и лучшие практики.</p> <p>7. Организовать проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности форм и программ наставничества;</p>
Основные разработчики программы наставничества	Рабочая группа МБОУ СОШ №9
Сроки реализации	2022-2024 годы
Ожидаемые результаты	<p>1. Улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, социальной, спортивной и других сферах деятельности.</p> <p>2. Улучшение показателей работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся, в том числе обучающихся с ОВЗ.</p> <p>3. Улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе</p>

	<p>партнерства .</p> <p>4. Улучшение показателей личной эффективности педагогических работников, в том числе связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.</p> <p>5. Удовлетворенность наставников участием в программах наставничества.</p> <p>6. Удовлетворенность наставляемых участием в программах наставничества.</p> <p>7. Формирование сообщества наставников по запросам участников образовательных отношений школы</p>
--	--

2. Аналитико-прогностическое обоснование программы наставничества

Внутренние факторы		Внешние факторы	
Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности	Риски
<p>Наличие профессиональной команды педагогов (высшая категория -14% первая категория – 19 %). Опыт участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (активное участие педагогов школы в муниципальных методических мероприятиях – Единый методический день (2021 год) , заседания муниципальных методических объединениях , муниципальный практико-ориентированный семинар (март 2020).</p> <p>Повышение квалификации руководящих и педагогических работников. (100 %- курсы повышения, вебинары по различным вопросам организации УВП школы)</p> <p>Успешный опыт организационно-методического сопровождения проектной и учебно- исследовательской деятельности обучающихся, подготовки к олимпиадам (активное участие обучающихся в олимпиадах различного уровня на электронных образовательных платформах; муниципальный конкурс «Шаг в науку», «Лифт в науку», «Край реки сосновый»)</p> <p>Существуют традиции наставничества в становлении молодых специалистов. (Школа молодого педагога)</p>	<p>Отсутствие системы наставничества, основанной на методологии наставничества.</p> <p>Отсутствие современных подходов к методическому сопровождению наставничества.</p> <p>Несформированность культуры наставничества.</p> <p>Отсутствие системы мотивации и стимулирования наставников</p>	<p>Наличие нормативно-правовых документов федерального и регионального уровней.</p> <p>Сотрудничество с социальными партнерами по вопросам наставничества.</p> <p>Новые подходы к аттестации учителей с учетом национальной системы учительского роста (учитель-наставник).</p> <p>Использование ресурсного потенциала высококвалифицированных педагогов, привлечение внешних ресурсов предприятий, учреждений.</p> <p>Обмен лучшими практиками наставничества.</p> <p>Повышение квалификации руководящих и педагогических работников по вопросам наставничества</p>	<p>Формальное неэффективное наставничество</p> <p>Консервативность педагогических работников</p> <p>Отсутствие готовности педагогических работников к эффективному взаимодействию</p> <p>Отсутствие готовности обучающихся к эффективному взаимодействию</p> <p>Дефицит времени.</p> <p>Загруженность педагогических работников</p>

3. Цели и задачи программы наставничества

Цели:

- улучшение показателей школы/гимназии/лицея в образовательной, социокультурной, спортивной сферах;

- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации обучающихся в возрасте от 10 лет ;

- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации профессионального роста педагогических работников, в том числе молодых специалистов.

Программа наставничества обеспечивает решение следующих задач (в зависимости от форм наставничества, используемых в образовательной организации):

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование жизненных ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т. д.);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимися и формирования потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников

4. Принципы наставничества

Основные принципы формирования системы наставничества:

принцип добровольности, связанный со способностью личности принимать на себя какие-либо обязанности по собственной инициативе, действовать по собственному желанию, без принуждения, на добровольных началах;

принцип доверия, связанный с верой в человека, поддержкой его устремлений к самореализации и самоутверждению;

принцип взаимного уважения, предусматривающий признания суверенного права другого быть не таким как ты;

принцип продуктивного общения (взаимобогащающего общения), предусматривающий общение, которое приносит взаимную выгоду, является созидательным и имеет результатом взаимную реальную пользу;

принцип партнёрства, предполагающий реальное взаимодействие двух или более равных сторон (лиц и/или организаций) на основе подписанного на определенное время соглашения в целях решения конкретного вопроса (социальной проблемы), который в чем-либо не удовлетворяет одну или несколько сторон и который эффективнее решать путем объединения ресурсов (материальных, финансовых, человеческих и др.) и организационных усилий для достижения желаемого результата;

принцип неформального общения – предусматривает личностные контакты человека, которые возникают в процессе неофициальных отношений;

принцип психологической комфортности, связанный с состоянием удовлетворения, возникающего в процессе жизнедеятельности, и созданием условий, при которых любой человек чувствует себя спокойно, ему нет необходимости от кого-либо защищаться

4. Характеристика форм наставничества в МБОУ СОШ №9

Для реализации целей и задач в МБОУ СОШ №9 используются следующие формы наставничества

- «учитель - учитель»;
- «учитель- ученик»;
- «ученик- ученик».

Форма наставничества «ученик – ученик»

Элементы характеристики	Характеристика
Общая характеристика	Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации
Цель	Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения, совместная работа над проектом
Задачи взаимодействия наставника с наставляемым	<ul style="list-style-type: none">- Оказать помощь в реализации лидерского потенциала.- Улучшить образовательные, творческие или спортивные результаты.- Развить гибкие навыки и метакомпетенции.- Оказать помощь в адаптации к новым условиям среды, создать комфортные условия и коммуникации внутри школы/лицея/гимназии.- Формировать устойчивое сообщество обучающихся и сообщество благодарных выпускников
Рольевые модели	<i>Рольевые модели могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.</i> Основные варианты: <ul style="list-style-type: none">- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;- взаимодействие «лидер – последователь», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникативных, творческих, лидерских

	<p>навыков;</p> <p>- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом</p>
Результаты правильной организации работы наставников	<p>Высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные, спортивно-тренировочные и образовательные процессы школы/лицея/гимназии, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.</p> <p>Обучающиеся (наставляемые подросткового возраста) получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.</p>
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> -Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и школы; - численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; - снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и внутришкольном учёте; - снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся .
Область применения и формы взаимодействия	<p>Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие ведётся в режиме внеурочной деятельности в следующих формах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам, создание клуба по интересам с лидером-наставником</p>

Форма наставничества «учитель - учитель»

Элементы характеристики	Характеристика
Общая характеристика	<p>Форма наставничества «учитель-учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста или нового сотрудника (при смене места работы), а также учителя, испытывающего профессиональные затруднения, с учителем, который располагает ресурсами и навыками и оказывает разностороннюю поддержку.</p>

Цель	Успешное закрепление молодого специалиста на месте работы или в должности учителя, преодоление профессиональных дефицитов учителя и повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды в школе/лицее/гимназии, позволяющей реализовывать педагогические задачи на высоком уровне .
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов профессиональной деятельности. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебно-воспитательного процесса. - Ориентировать молодого специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. - Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе/лицее/гимназии. - Ускорить процесс профессионального становления педагога . - Сформировать школьное сообщество .
Рольевые модели	<p><i>Рольевые модели могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</i></p> <p>Основные варианты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; - взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»; - взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному овладеть цифровыми навыками и технологиями; - взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету
Результаты правильной организации работы наставников	Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую деятельность, культурную жизнь школы/лицея/гимназии, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала, а также повышение профессиональной компетентности педагогов

Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния. - Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога. - Качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся. - Сокращение числа конфликтов с педагогами и родителями. - Рост числа профессиональных работ: статей, исследований, методических практик
Область применения и формы взаимодействия	Форма может быть использована для повышения уровня профессиональной компетентности педагога, подготовки к участию в конкурсах, творческих мастерских, семинарах, разработках методических материалов, в работе школы молодого учителя .

Форма наставничества «работодатель/внешний взрослый- ученик»

Элементы характеристики	Характеристика
Общая характеристика	<p>Форма наставничества «работодатель/внешний взрослый-ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов и представителя предприятия (организации) или взрослого человека, имеющего богатый личный или профессиональный опыт, при этом наставник поддерживает наставляемого, активизирует его профессиональный и личностный потенциал, усиливает мотивацию к учебе и самореализации, передаёт личный опыт.</p> <p>В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная)</p>
Цель	Успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа обучающихся, заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Оказать помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала наставляемого. - Повысить осознанность в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров. - Развить лидерские, организационные, коммуникативные навыки и метакомпетенции.

Ролевые модели	<p><i>Ролевые модели могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</i></p> <p>Основные варианты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и профессиональной траектории; - взаимодействие «коллега – молодой коллега», совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
Результаты правильной организации работы наставников	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона</p>
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации. - Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных

	<p>мероприятий по профессиональной подготовке.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия. - Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником). - Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников. - Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки. - Численный рост планирующих трудоустройство на предприятиях города выпускников
<p>Область применения и формы взаимодействия</p>	<p>Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности.</p> <p>Используемые формы взаимодействия: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки <i>(выбрать/добавить)</i></p>

4. Ожидаемые результаты реализации программы.

4.1. У обучающихся, вовлеченных в программу наставничества, ожидается решение следующих проблем:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

– высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;

– падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

– проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

4.2. Решение проблем детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ).

Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в школе с привлечением обычных учеников и будет направлена на решение следующих проблем:

– невключенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;

– коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом;

– психолого-педагогическая работа по воспитанию качеств, необходимых для овладения той или иной профессией.

4.3. Улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, социальной, спортивной и других сферах деятельности (*снижение показателей неуспеваемости обучающихся; рост мотивации обучающихся к обучению и саморазвитию; повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров, гибких навыков; повышение активности и результативности участия в олимпиадах и мероприятиях разных уровней и т.д.*).

4.4 Улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства (*снижение проблем адаптации обучающихся и педагогов в (новом) учебном коллективе; снижение конфликтности и развитие коммуникативных компетенций обучающихся и педагогов; снижение уровня личностной тревожности обучающихся; снижение уровня профессионального выгорания педагогов и т.д.*).

4.5. Улучшение показателей личной эффективности педагогических работников, в том числе связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций (*уровень удовлетворенности профессией; повышение уровня сформированности гибких навыков и метакомпетенций; повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии, цифровой трансформации образования; активность и результативность участия педагогов, в том числе молодых специалистов, в профессиональных конкурсах, фестивалях, методических днях и т.д.*).

4.6. .Удовлетворенность наставников участием в программах наставничества (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества в школе%).

4.7. Удовлетворенность наставляемых участием в программах наставничества (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества в школе (%)).

Формирование сообщества наставников по запросам участников образовательных отношений школы (доля обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставников, от общего количества обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет (%); доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставников от общего количества педагогов школы%)

5. Система мониторинга и оценки результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг - это система сбора, обработки, хранения и использования информации о процессе и результатах реализации программы наставничества.

Организация систематического мониторинга реализации программы наставничества даёт возможность получить и проанализировать информацию о процессе наставничества, изменениях во взаимодействии наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также о динамике развития наставляемых и удовлетворённости наставников и наставляемых своей деятельностью.

Мониторинг и оценка реализации программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1 этап - мониторинг и оценка качества процесса и условий реализации программы наставничества.

2 этап - мониторинг и оценка качества результатов реализации программы наставничества

1 этап - мониторинг и оценка качества процесса и условий реализации программы наставничества	
Объекты мониторинга	Программа наставничества, ее слабые и сильные стороны. Процесс совместной работы наставнических пар/групп
Цели	Оценка качества, эффективности реализуемой программы наставничества как инструмента повышения социальной и профессиональной успешности
Задачи	- Сбор и анализ информации от участников и куратора с использованием метода анкетирования. - Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества и личности наставника. - Определение показателей достижения ожидаемых результатов. - Описание особенностей взаимодействия наставника и

	<p>наставляемого (группы наставляемых).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Контроль хода реализации программы наставничества. - Контроль показателей социальной и профессиональной успешности. - Определение условий эффективности реализации программы наставничества, особенностей взаимодействия наставника и наставляемого. - Анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей
Оцениваемые параметры	<ul style="list-style-type: none"> - Сильные и слабые стороны программы наставничества. Возможности программы наставничества и угрозы ее реализации. - Процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций, внеурочных объединений. - Количество выпускников, планирующих трудоустройство на предприятиях города. <p>Количество статей, исследований, методических практик педагогических работников, в том числе молодых специалистов, выступающих в роли наставляемого.</p>
Инструментарий	Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества (<i>по формам наставничества</i>). (Приложение 1)
Результат успешного мониторинга	Анализ реализуемой программы наставничества, выделение ее сильных и слабых сторон, изменения качественных и количественных показателей социальной и профессиональной успешности, определение соответствия ожидаемых и реальных результатов участников программы наставничества.
2 этап - мониторинг и оценка результатов программы наставничества	
Объекты мониторинга	Образовательные результаты до входа в программу наставничества и по итогам прохождения программы наставничества
Цели	Оценка личностных характеристик участников программы наставничества и качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ; профессиональный рост педагогических работников
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Контроль показателей достижения ожидаемых результатов. - Сравнение результатов на «входе» и «выходе» реализуемой программы наставничества. - Сравнение личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы на «входе» и «выходе» реализуемой программы наставничества. - Анализ и необходимая корректировка стратегий формирования наставнических пар/групп, выдвинутых требований к личности наставника и динамики качественных и количественных изменений показателей ожидаемых результатов

Оцениваемые параметры	<ul style="list-style-type: none"> - Вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность (проектную, учебно-исследовательскую). - Успеваемость обучающихся.
	<ul style="list-style-type: none"> - Желание обучающихся посещать ОУ. - Эмоциональное состояние обучающихся при посещении ОУ. - Уровень сформированности гибких навыков. - Уровень личной тревожности. - Понимание обучающимися собственного будущего. - Удовлетворенность педагогов профессией. - Уровень профессионального выгорания педагогов. - Психологический климат в педагогическом коллективе.

7. Механизм управления программой наставничества

Управление введением целевой модели наставничества, разработкой и реализацией программы наставничества предполагает внесение изменений в организационную структуру школы/гимназии/лицея для осуществления управленческих функций согласно принятому распределению зон ответственности, реализуемым формам наставничества и партнёрским соглашениям.

Руководитель образовательной организации принимает решения о введении целевой модели наставничества, разработке и реализации программы наставничества, создаёт условия для реализации программы наставничества, назначает координатора и куратора, ответственных за введением целевой модели наставничества, разработку и реализацию программы наставничества, заключает договоры с партнёрами, при необходимости обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-технические условия для внедрения программ наставничества.

Заместители руководителя школы осуществляют координацию деятельности участников образовательных отношений по введению целевой модели наставничества, разработке программы наставничества, обеспечивают реализацию мероприятий программы наставничества, координируют работу методического совета и психолого-педагогической службы; реализуют меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей; обеспечивают условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества;

Педагогический совет осуществляет информационное сопровождение программы наставничества, принимает решения по вопросам введения целевой модели наставничества и реализации программы наставничества.

Методический совет осуществляет методическое и аналитическое

сопровождение программы наставничества; содействует распространению лучших наставнических практик школы.

Куратор, назначенный решением директора школы:

- осуществляет сбор информации для формирования базы наставников и наставляемых;
- работает с базой наставников и наставляемых;
- организует обучение наставников;
- контролирует процедуру разработки программы наставничества;
- контролирует реализацию программ наставников;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- организует проведение мониторинга процесса и результатов реализации программы наставничества;
- решает организационные вопросы, возникающие в процессе внедрения и реализации программы наставничества;
- анализирует и предоставляет письменный отчет *директору школы, координатору* о результатах выполнения программы наставничества.

Обсуждение результатов реализации программы наставничества осуществляется на педагогическом совете.

