

РД г. Кизляр
пгт. Комсомольский
пер. Школьный, 7
2-12-60

Приказ

01.12.2022г.

№ 183 - ОД

г.Кизляр

Об утверждении Программы наставничества, плана реализации целевой модели наставничества на 2022-2023 учебный год

На основании постановления Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», решения Педагогического совета от 01.09.2022 № 9 и в целях реализации национального проекта «Образование»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу наставничества и план («дорожную карту») реализации целевой модели наставничества в МКОУ СОШ № 11 (Приложение 1).
2. Начать внедрение модели наставничества с 01.12.2022.
3. Ответственный – Мазурова О.А. заместитель директора по учебно-воспитательной работе, куратор проекта.
4. Отчет о промежуточных результатах выполнения плана («дорожной карты») реализации целевой модели наставничества заслушать на заседании Педагогического совета
5. Разместить Программу наставничества и план («дорожную карту») реализации целевой модели наставничества в МКОУ СОШ № 11 на официальном сайте школы в срок до 02.12.2022. Ответственная Полоз Л.А., ответственная за ведение сайта школы.
6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор МКОУ СОШ № 11



____ Семидоцкая О.И.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №11» ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД КИЗЛЯР»**

368802, РД, г. Кизляр, пгт. Комсомольский пер. Школьный, д. 7 тел. 2-12-60 e-mail:
kizl_sosh11@bk.ru

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом

МКОУ СОШ № 11 г. Кизляра

Протокол № _____

от «__»__ 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МКОУ СОШ № 11 г. Кизляра

О.И. Семидоцкая

Приказ № __ от «__»__ 2022г

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МКОУ СОШ № 11 г. Кизляра
2022-2023 учебный год**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МКОУ СОШ № 11 (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа»,

«Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Образовательный и воспитательный процесс МКОУ СОШ № 11 г.Кизляра (далее – ОУ) характеризуется следующими успехами и проблемами:

Сильные стороны:

- стабильный педагогический коллектив, сохранение традиций, наращивание педагогического мастерства;
- готовность педагогов к использованию в образовательном процессе информационных технологий;
- соответствие квалификации работников занимаемым должностям, ежегодное повышение квалификации;
- активное участие педагогов в конференциях, семинарах, конкурсах разного уровня.

Слабые стороны:

- низкий качественный показатель успеваемости в некоторых классах;
- активное участие в конкурсных программах и проектах ограниченной группы обучающихся и педагогов;
- недостаточный уровень индивидуализации обучения и профориентационной работы с обучающимися;
- низкая мотивация некоторых родителей на сотрудничество, особенно неблагополучных семей.

Характеристика контингента ОУ (Приложение 1).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-17 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Цель программы наставничества: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ОУ являются:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах. раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- 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;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование 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 обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в МКОУ СОШ № 11 г.Кизляра (далее – ОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Распоряжения Министерства просвещения России «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» от 25.12.2019 г. № Р-145, Письма Министерства просвещения России «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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») от 23.01.2020 № МР-42/02, Уставом МКОУ СОШ № 11 и определяет порядок организации наставничества ОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ОУ, принята на заседании педагогического совета ОУ, с учетом мотивированного мнения Совета родителей и Совета обучающихся, утверждена

1.3. Разработка и реализация Программы в ОУ основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности предполагает реализацию в ОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются модели «ученик-ученик», «учитель-учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- улучшение психологического климата в ОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

□ измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

II. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ОУ).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
<i>Подготовка условий для запуска программы наставничества</i>	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ОУ. Анализ наличной ситуации в ОУ (характеристика контингента ОУ – Приложение 1 Дорожная карта реализации наставничества - Приложение Приказ об утверждении Планареализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
<i>Формирование базы наставляемых</i>	Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ОУ, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
<i>Формирование базы наставников</i>	Работа внутри ОУ включает действия по формированию базы из числа: – обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральные группы, спортивных секций и др.); – педагогов, заинтересованных в	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Этапы	Мероприятия	Результат
	<p>тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>– родителей обучающихся активных участников совета родителей, организаторов досуговой деятельности образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p>	
<i>Отбор и обучение наставников</i>	<p>Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми наставниками.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников.</p>
<i>Формирование групп</i>	<p>Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>Фиксация сложившихся групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Подписаны Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении наставнических групп.</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
<i>Запуск Программы</i>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – встречу-знакомство, – пробную рабочую встречу, – встречу-планирование, – комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
<i>Завершение Программы</i>	<p>Подведение итогов работы каждой группы.</p> <p>Оповещение участников групп и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества.</p> <p>Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ.</p> <p>Популяризация эффективных практик.</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ОУ:

- педагогический совет с целью информирования коллектива о реализации Программы;
- информирование через сайт школы о начале реализации Программы наставничества, целях и задачах Программы, преимуществах и возможности вступления в Программу, создание раздела «Наставничество» на сайте школы;
- рассылка в родительские чаты и чаты классов мессенджеров, информирование через социальные сети учащихся, родителей и выпускников об актуальной информации с сайта ОУ;
- популяризация роли наставника через работу Совета старшеклассников и творческую группу.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: презентация результатов программы наставничества, награждение лучших практик.

3.2. Описание форм наставничества в ОУ представлены в Таблице 2.

Таблица 2. Формы наставничества в ОУ

Форма наставничества «учитель – учитель»	Сроки	Ответственные
	Декабрь 2022 – май 2023	Кураторы проекта, наставники
<i>Цель</i>	Разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель- учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.	
<i>Задачи</i>	<ul style="list-style-type: none">– Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.– Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.– Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.– Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.– Развитие профессиональных компетенций у наставляемого.– Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.	
<i>Ожидаемые результаты</i>	<ul style="list-style-type: none">– Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.– Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.– Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности	

	<p>психологического климата в школе.</p> <p>– Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.</p>
<p><i>Описание участников</i></p>	<p>Наставник Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Наставник-консультант Опытный педагог/психолог создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p>Наставник-предметник Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Наставляемый Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
<p><i>Мероприятия</i></p>	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.</p> <p>Обмен опытом и навыками в форме: открытых уроков, мастер-классов, совместное участие в конкурсах педагогического мастерства, совместное участие в школьных проектах, совместная работа по подготовке к вебинарам/семинарам/конференциям.</p> <p>Психологическая поддержка в форме: консультаций/занятий со специалистами служб сопровождения педагогического процесса: - для молодых специалистов и новых учителей в ходе адаптации в коллективе - для учителей, которые испытывают эмоциональную неудовлетворенность.</p> <p>Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).</p> <p>Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в ОУ.</p>

Форма наставничества «ученик - ученик»		Сроки	Ответственные
		Декабрь 2022 – май 2023	Кураторы проекта, классные руководители, психолог, наставники
<i>Цель</i>	Раскрытие потенциала каждого наставника и наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе. Повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставника и наставляемого. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций. Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.		
<i>Задачи</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Помощь в реализации лидерского потенциала. – Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов. – Развитие гибких навыков и метакомпетенций. – Оказание помощи в адаптации к новым условиям школьной среды. – Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации. – Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников. 		
<i>Ожидаемые результаты</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Повышение успеваемости в МКОУ СОШ № 11 – Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, МКОУ СОШ № 11 в целом. – Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций. – Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов. – Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета. – Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся. 		
<i>Описание участников</i>	<p>Наставник Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, фестивали, общественная деятельность, внеурочная деятельность).</p> <p>Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.</p> <p>Наставляемый Социально/ценностно дезориентированный учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий</p>		

	<p>участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p> <p>Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</p> <p>Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.</p> <p>Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни Школы, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p>
<i>Мероприятия</i>	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.</p> <p>Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов учащихся.</p> <p>Совместная подготовка и участие в олимпиадах/конкурсах/фестивалях различного уровня.</p> <p>Проектно-исследовательская деятельность учащихся. Защита проектно-исследовательских работ. Участие в конкурсах и фестивалях проектно-исследовательских работ.</p> <p>Участие в общешкольных мероприятиях.</p>

Форма наставничества «работодатель - ученик»	Сроки	Ответственные
	Декабрь 2022 – май 2023	Кураторы проекта, наставники
<i>Цель</i>	<p>Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.</p> <p>Создание устойчивого партнерства представителей Школы и других организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, улучшение кадрового потенциалов Школы.</p>	
<i>Задачи</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала. – Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров. – Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций. – Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии. 	

<i>Ожидаемые результаты</i>	<p>– Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.</p> <p>– Создание устойчивого партнерства представителей ОУ и других организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, улучшение кадрового потенциалов ОУ.</p>
<i>Описание участников</i>	<p>Наставник Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной участием в конкурсах или премиях). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.</p> <p>Наставляемый Активный. Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества. Вариации ролевых моделей внутри формы "работодатель - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</p>
<i>Мероприятия</i>	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый. Проектная деятельность, конкурсы ученических проектных работ, дискуссии, краткосрочные практики (планирование и проведение уроков, ученических конференций, внеурочных занятий). День самоуправления в школе. Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос). Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в ОУ.</p>

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

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

4.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества реализации Программы;

оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.3. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели: оценка качества реализуемой Программы; оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.4. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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.

Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели: глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый; оценка динамики характеристик образовательного процесса; анализ и корректировка сформированных стратегий образования групп.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;

- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.