|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| педагогическим советомМБОУ «Филимоновская СОШ»(протокол от   №  ) |  Директор МБОУ «Филимоновская СОШ»Палкина Л.В.Приказ № от |

**Программа наставничества
МБОУ «Филимоновская СОШ»**

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

* Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
* распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «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»;
* письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
* уставом МБОУ «Филимоновская СОШ».

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

**Целью** реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «Филимоновская СОШ».

**Задачи Программы:**

* разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
* разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ «Филимоновская СОШ»;
* реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
* инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
* осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
* проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
* формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
* обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

* измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
* 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;
* плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
* адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
* измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
* рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
* снижение показателей неуспеваемости учащихся;
* практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
* рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
* формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
* формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
* рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
* повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
* снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
* увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
* снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
* включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

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 и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Структура управления реализацией Программы

| **Ответственный исполнитель** | **Направления деятельности** | **Сроки исполнения** |
| --- | --- | --- |
| Директор | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.Разработка целевой модели наставничества.Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.Реализация кадровой политики в Программе наставничества.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества | Июнь –август2022 |
| КураторПрограммы  | Формирование базы наставников и наставляемых.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.Контроль проведения программ наставничества.Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.Мониторинг эффективности целевой модели наставничества | В течение всего периода |
| Наставники | Разработка и реализация индивидуальных планов развития.Реализация формы наставничества «Ученик – ученик».Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».Реализация формы наставничества «Студент – ученик» | В течение всего периода |
| Педагог-психолог | Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи | В течение всего периода |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником | В течение всего периода |

3. Этапы реализации Программы

| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| --- | --- | --- |
| Подготовка условий для запуска Программы | Создание благоприятных условий для запуска Программы.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.Выбор аудитории для поиска наставников.Информирование и выбор форм наставничества.На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы | Дорожная карта реализации наставничества |
| Формирование базы наставляемых | Действия по формированию базы из числа:* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* 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 | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.Обучение наставников для работы с наставляемыми | Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения |
| Формирование наставнических пар/групп | Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.Внесение сложившихся пар в базу 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 | Подведение итогов работы каждой пары/группы.Публичное подведение итогов и популяризация практик.Подведение итогов Программы | Лучшие практики наставничества.Поощрение наставников |

4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три **главные роли**:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

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.

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.

Реализация 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 сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

* проявивших выдающиеся способности;
* демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
* с ограниченными возможностями здоровья;
* попавших в трудную жизненную ситуацию;
* имеющих проблемы с поведением;
* не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

* молодых специалистов;
* находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
* находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
* желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

База наставников формируется из:

* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
* ветеранов педагогического труда.

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

5. Формы наставничества МБОУ «Филимоновская сош»

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Филимоновская СОШ», Программа предусматривает две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

5.1. Форма наставничества **«Ученик – ученик»**

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.

2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Ожидаемый результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

2. Повышение успеваемости в школе.

3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.

4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

6. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.

7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников**

| **Наставник** | **Наставляемый** |
| --- | --- |
| Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышленияУченик, демонстрирующий высокие образовательные результатыПобедитель школьных и региональных олимпиад и соревнованийЛидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школыВозможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений | Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллективаОбучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов |

**Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

| **Форма** | **Цель** |
| --- | --- |
| «Успевающий – неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов |
| «Лидер – пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков |
| «Равный – равному» | Обмен навыками для достижения целей |
| «Адаптированный – неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения |

**Механизм реализации**

| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| --- | --- |
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» | Ученическая конференция |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества | АнкетированиеСобеседованиеИспользование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором |
| Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | АнкетированиеЛисты опросаИспользование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей)Улучшение образовательных результатов, посещаемости |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации Программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу | Поощрение на ученической конференции |

5.2. Форма наставничества **«Учитель – учитель»**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Ожидаемый результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в школе.

4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.

6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

**Характеристика участников**

| **Наставник** | **Наставляемый** |
| --- | --- |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров) | Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями |
| Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплинПедагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществПедагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организацииПедагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости  |

**Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

| **Форма** | **Цель** |
| --- | --- |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив |
| «Педагог-новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету |

**Механизм реализации**

| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| --- | --- |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель» | Педагогический советМетодический совет |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | АнкетированиеИспользование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучающий семинар |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | АнкетированиеЛисты опросаИспользование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | Методический совет |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация | ТестированиеПроведение мастер-классов, открытых уроков |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации Программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы |

6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему 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, динамики образовательных результатов.

**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».

**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:**

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

**Оформление результатов**

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к двум формам наставничества.

**Этап 2**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества;
* развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
* качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два 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.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

**Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

| **Критерии** | **Показатели** | **Проявление** |
| --- | --- | --- |
| **Проявляется в полной мере, 2 балла** | **Частично проявляется,****1 балл** | **Не проявляется,****0 баллов** |
| Оценка Программы наставничества в организации | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется |  |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе |  |  |  |
| Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям |  |  |  |
| Наличие комфортного психологического климата в организации |  |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия |  |  |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности |  |  |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности  |  |  |  |
| Изменения в личности наставляемого | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  |  |  |
| Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |  |  |  |

* 15–18 баллов – оптимальный уровень;
* 9–14 баллов – допустимый уровень;
* 0–8 баллов – недопустимый уровень.

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.

По результатам мониторинга можно:

* 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;
* определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
* выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
* спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

7. Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

* повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
* 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 психоневрологических диспансерах;
* снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

8. 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:**

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

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

3. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».

9. Дорожная карта внедрения Программы наставничества
в МБОУ «филимоновская сош»

| **№ п/п** | **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответственный** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества | Август 2022 | ДиректорЗаместитель директора по УВР |
| 2 | Информирование родительского сообщества о планируемой реализации Программы наставничества | Август 2022 | ДиректорЗаместитель директора по УВР |
| 3 | Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой Программе наставничества | Сентябрь2022 | Заместитель директора по УВРКлассные руководители |
| 4 | Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы | Сентябрь-октябрь2022 | Куратор ПрограммыКлассные руководители |
| 5 | Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников | Сентябрь-октябрь 2022 | Куратор ПрограммыКлассные руководителиПедагог-психологСоциальный педагог |
| 6 | Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых | Октябрь2022 | Куратор Программы |
| 7 | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы | Октябрь2022 | Куратор ПрограммыКлассные руководители, учителя-предметники |
| 8 | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | Сентябрь -октябрь2022 | Куратор ПрограммыРуководители ШМОКлассные руководители |
| 9 | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых | Сентябрь-октябрь 2022 | Куратор Программы |
| 10 | Формирование базы наставников | Сентябрь 2022 | Куратор Программы |
| 11 | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Октябрь2022 | Куратор Программы |
| 12 | Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) | Сентябрь-октябрь 2022 | Куратор Программы |
| 13 | Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников | Октябрь2022 | Куратор Программы |
| 14 | Обучение наставников | Октябрь-ноябрь 2022 | Куратор Программы |
| 15 | Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | Октябрь 2022 | Заместитель директора по УВРКуратор Программы |
| 16 | Регулярные встречи наставника и наставляемого | Октябрь 2022 – май 2023 | Наставники |
| 17 | Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества | Май 2023 | Куратор Программы |
| 18 | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества | Май 2023 | Куратор Программы |
| 19 | Торжественное мероприятие для всех участников Программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций | Май 2023 | ДиректорЗаместитель директора по ВР |
| 20 | Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества | Июнь 2023 | Куратор Программы |
| 21 | Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников | Июнь 2023 | Куратор Программы |
| 22 | Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров | Июнь 2023 | Куратор Программы |
| 23 | Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых | Июнь 2023 | Куратор Программы |