**наставничества для МКОУ «Мостовская СОШ»**

**1. Основные положения**

План мероприятий («дорожная карта») разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации 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».

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

• Конституция Российской Федерации.

• Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

• Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-p).

Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие 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 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) в МКОУ «Мостовская СОШ»

Нормативные правовые акты МКОУ «Мостовская СОШ»

• Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МКОУ «Мостовская СОШ»

• Программа воспитания МКОУ «Мостовская СОШ»

• Положение о совете профилактики.

• Положение об органах ученического самоуправления.

• Положение о детском объединении «Содружество»

• Положение о выявлении, развитии и сопровождении одаренных детей.

• Положение об общешкольном родительском собрании.

**Задачи внедрения целевой модели наставничества:**

-улучшение показателей МКОУ «Мостовская СОШ» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

-подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

-раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

-создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

-создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

-формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

**2. Формы наставничества**

**Форма наставничества** – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

**«ученик – ученик»;**

**«учитель – учитель»;**

**Форма наставничества «ученик - ученик»** Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Все представленные формы могут быть использованы не только  
для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия– все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

**Ожидаемые результаты.**

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. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Среди оцениваемых результатов:**

• повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;

• численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

• количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

• снижение числа подростков, состоящих на учете

• снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

**Портрет участников Наставник.**

Активный обучающийся основного общего образования, 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, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией. **Наставляемый.**

**Вариант 1. Пассивный.** Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

**Вариант 2. Активный.** Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

• взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

• взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

• взаимодействие «равный - равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации). В школе реализуется через проектную деятельность, классные часы, внеурочную работу, подготовку к мероприятиям школьного сообщества.

**Форма наставничества «учитель - учитель»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:** -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;

-прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

-ускорить процесс профессионального становления учителя;

- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

**Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

**Среди оцениваемых результатов**:

• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

• рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;

• качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;

• сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

• рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Портрет участников 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

**Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.**

**• Наставник-консультант** –

создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**• Наставник-предметник —**

опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый - молодой специалист**, имеющий малый опыт работы - от О 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.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель - учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

• взаимодействие «опытный учитель - 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», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

• взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

• взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д)

3. Этапы программы

Реализация программы наставничества в МКОУ «Мостовская СОШ» включает семь основных этапов.

1. **Подготовка условий для запуска программы наставничества**

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

• получить поддержку концепции наставничества внутри и вне школы,

• собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

1. **Формирование базы наставляемых.**

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

1. **Формирование базы наставников.**

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром.

Работа с внутренним контуром включает 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 советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией; Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально Могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем

1. **Отбор и обучение наставников.**

Основные задачи данного этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации.

1. **Формирование наставнических пар или групп.**

Основная задача этапа - сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.

Основные критерии:

профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество - это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы

1. **Организация работы наставнических пар или групп.**

**Главная задача данного этапа** - 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.

**Результаты этапа**: пара/группа достигли необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

1. **Завершение наставничества.**

**Основные задачи этапа:**

подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

**4. Характеристика контингента школы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Значение | |
| Факт 01.09.2020 | Прогноз  01.09.2021 |
| 1 | Численность обучающихся, чел. | 38 | 37 |
|  | в том числе: |  |  |
| 1.1 | численность обучающихся в 1-4 классах, чел. | 22 | 20 |
|  | из них: |  |  |
| 1.1.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 7 | 7 |
| 1.1.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 2 | 2 |
| 1.1.3 | принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. | 5 | 5 |
| 1.1.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 0 | 0 |
| 1.2 | численность обучающихся в 5-9 классах, чел. | 16 | 17 |
|  | из них: |  |  |
| 1.2.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 5 | 8 |
| 1.2.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 4 | 4 |
| 1.2.3 | принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел. | 15 | 16 |
| 1.2.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 0 | 0 |
| 2 | Численность педагогических работников, чел. | 10 | 11 |
|  | в том числе: |  |  |
| 2.1 | численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. | 3 | 5 |
| 2.2 | численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. | 3 | 3 |
| 2.3 | численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. | 3 | 2 |
| 2.4 | численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел. | 3 | 3 |
| 2.5 | численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. | 6 | 5 |
| 2.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел. | 0 | 0 |
| 3 | Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы | 1 | 1 |
| 4 | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы | 16 | 18 |
| 5 | Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности школы (указать какие) | - | - |

**План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества с 2021 до 2024 года**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Мероприятия** | **сроки** | **ответственные** |
| **Подготовка условий для запуска программы наставничества**  **Задача:**информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поисканаставников  **Результат:**определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества | | | |
| 1.1 | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества | Февраль2021 | Директор школы Т.А.Малахова |
| 1.2 | Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества | Февраль2021 | Директор школы Т.А.Малахова |
| 1.3 | Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества | Март 2021 | Директор школы Т.А.Малахова |
| 1.4 | Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества | Апрель 2021 | Директор школы Т.А.Малахова |
| **Формирование базы наставляемых**  **Задача:**выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества  **Результат:**сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе | | | |
| 2.2 | Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы | Апрель 2021 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н. |
| 2.3 | Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников | Апрель 2021 | Директор школы Т.А.Малахова |
| 2.4 | Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых | Апрель 2021 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| **Формирование базы наставников**  **Задача:**поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников  **Результат:** сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций | | | |
| 3.1 | Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества | Февраль2021 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., , руководители МО |
| 3.2 | Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Март 2021 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., , руководители МО |
| 3.3 | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | Апрель-май 2021 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., , |
|  | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников |  |  |
| **Отбор и обучение наставников**  **Задача:**выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми  **Результат:**сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых образовательной организации | | | |
| 4.1 | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Апрель-май 2021 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., , руководители МО |
| 4.2 | Проведение собеседования с наставниками | Апрель-май 2021 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., , руководители МО |
| 4.3 | Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников | Апрель-май 2021 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., , руководители МО |
| 4.4 | Обучение наставников | Апрель-май 2021 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., , руководители МО |
| **Формирование наставнических пар или групп**  **Задача:**формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям  **Результат:** сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы | | | |
| 5.1 | Организация групповой встречи наставников и наставляемых | Сентябрь  2021 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 5.2 | Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи | Октябрь  2021 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 5.3 | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары | Ноябрь  2021 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 5.4 | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | Декабрь  2021 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| **Организация работы наставнических пар или групп**  **Цель:**  **Задача:**закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе  **Результат:** сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы | | | |
| 6.1 | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого | Январь  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 6.2 | Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого | Январь  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 6.3 | Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым | Февраль  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 6.4 | Регулярные встречи наставника и наставляемого | Февраль-май  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 6.5 | Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества | Февраль-май  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 6.6 | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | Май  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 6.7 | Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых | Май  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 6.8 | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества | Май  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| **Завершение наставничества**  **Цель:** усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров  **Задача:** подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.  **Результат**: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых | | | |
| 7.1 | Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей администрации муниципалитета, | Июнь  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 7.2 | Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | Июнь  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 7.3 | Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | Сентябрь  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 7.4 | Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников | Сентябрь  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 7.5 | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы | Октябрь  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 7.6 | Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров | Ноябрь  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 7.7 | Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых | Ноябрь  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
| 7.8 | Формирование долгосрочной базы наставников | Декабрь  2022 | Заместитель директора по УВР Порфирьева Г.Н., |
|  |  |  |  |

**5. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества**

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовку обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

привлечение общественности к участию в реализации программ наставничества.

В результате реализации программ наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

**6. База наставляемых**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО наставляемого | Контактные данные для связи (данные представителя) | Год рождения наставляемого | Основной запрос наставляемого | Дата вхождения в программу | ФИО наставника | Форма наставничества | Место работы/учебы наставника | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации | Отметка о прохождении программы |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**7. База наставников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО наставника | Контактные данные для связи | Место работы/учебы наставника | Основные компетенции наставника | Важные для программы достижение наставника | Интересы наставника | Желаемый возраст наставляемых | Ресурс времени на программу наставничества | Дата вхождения в программу | ФИО наставляемого (наставляемых) | Форма наставничества | Место работы/учебы наставляемого | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |