



**Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №22»
г.Уссурийска Уссурийского городского округа**

В целях реализации мероприятий, направленных на вовлечение педагогов общеобразовательных организаций в различные формы сопровождения, наставничества и шефства федеральным проектом «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование». Руководствуясь приказом управления образования и молодёжной политики УГО №87-а от 18.09.2021

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить методологию (целевую модель) наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и педагогами (далее — Целевая модель наставничества) (Приложение 1).
 2. Определить ответственным по внедрению и реализации в школе Целевой модели наставничества заместителя директора по учебной работе И.Н Звягину
 - 2.1. Осуществлять координацию внедрению Целевой модели наставничества.
 - 2.2. Обеспечить реализацию мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества.
 3. Утвердить план мероприятий (дорожную карту) внедрению методологии (целевой модели) с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и педагогами в образовательной организации (далее — Дорожная карта) на 2021-2022 учебный год (Приложение 2).
 4. Утвердить сроки внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации на период с 01 сентября 2021 по 25 декабря 2024 г.
 5. Утвердить сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества: ежегодно, с 1 ноября по 25 декабря.
 6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой
- Директор МБОУ СОШ №22

С.А. Машоха

Методология наставничества

Настоящая методология наставничества, разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в сфере общего образования, воспитания в рамках распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145.

Данная Целевая модель наставничества для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам рассчитана на 2021 — 2024 гг.

1. Общие положения

1.1. Термины

Целевая модель наставничества — система передачи знаний, навыков и умений, профессионального опыта, методическая поддержка, трансляция корпоративных ценностей образовательной организации одним педагогом — наставником, другому педагогу — наставляемому, для преодоления имеющихся профессиональных дефицитов.

Наставник — педагог образовательной организации, который помогает другому педагогу успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести дополнительный профессиональный опыт, освоить новые профессиональные компетенции и сформировать мотивацию к самореализации и самосовершенствованию.

Наставляемый педагог, испытывающий дефицит знаний, опыта и ресурсов, нуждающийся в мотивирующей, обучающей среде, методической поддержки и сопровождения для устранения своих профессиональных потребностей, и развития новых профессиональных навыков и компетенций.

Целевая модель наставничества — это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации

Программа наставничества — комплекс мероприятий и действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2. Нормативная база

Процесс реализации целевой модели наставничества осуществляется в соответствии с существующими актами, а также предполагает использование специализированной методической литературы:

Указ Президента РФ от 07 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– национальный проект «Образование», федеральные проекты «Успехи каждого ребенка», «Современная школа», «Молодые профессионалы», «Учитель будущего»;

– основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;

– письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 24 марта 2020 г. МП-П-989 «О комплексе мер» во исполнения Президента Российской Федерации по реализации мер, направленных на повышение статуса учителя, с возможностью государственной поддержки создания и распространения, в том числе в информационно—коммуникационной сети «Интернет», кино- и видеопродукции, которая способствует популяризации профессии учителя на 2020-2024 годы.

Методология наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способом их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

1.3. Цель и задачи

Целью внедрения Целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое условие личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования, молодых специалистов

Задачи реализации Целевой модели наставничества:

1. обеспечение в общеобразовательных организациях внедрения системы наставничества для эффективного сопровождения молодых специалистов по изучению основных профессиональных навыков, развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них профессиональные задачи;
2. внедрение в образовательную систему современных эффективных форм взаимодействия между педагогическими работниками для обмена профессиональным опытом, использования цифровых образовательных ресурсов;
3. обеспечение методического сопровождения процесса реализации программы наставничества на уровне образовательных организаций;
4. мониторинг профессиональных и методических дефицитов педагогическими работниками, нуждающихся в наставничестве;

5. создание и совершенствование системы сетевого наставничества с участием наставников из школ с высокими образовательными результатами;

1.4. Ожидаемые результаты

1. создано сообщество наставников и наставляемых для эффективное обмена Личностным и профессиональным опытом;

2. внедрена целевая модель наставничества, реализуются различные формы наставничества;

3. проведение мониторинга эффективности системы наставничества на уровне образовательных организаций;

4. размещение информации на сайте образовательной организации и разделе «Развитие наставничества»;

5. организация и проведение конференции с привлечением экспертов по актуальным вопросам в области наставничества, в т. ч. с применением видеоконференции для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц;

6. создание системы адресной методической поддержки педагогов наставник в формате методических семинаров, вебинаров на основе выявленных дефицитов и потребностей;

7. вовлечение педагогов в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на муниципальном и региональном уровнях.

2. Организация внедрения Целевой модели наставничества школьном уровне:

проведение координационные совещания, в том числе по вопросам организации сетевых форм межуровневого взаимодействия по наставничеству с привлечением заинтересованных сторон по актуальным вопросам внедрения Целевой модели наставничества не менее чем один-два раза в год;

– формируется реестр лучших практик внедрения различных форм наставничества;

содействовать распространению и внедрению лучших наставнических практик.

На уровне образовательных организаций:

– разработка и реализация дорожной карты внедрения Целевой модели;

– реализация программ наставничества;

определение куратора внедрения Целевой модели в образовательных организациях;

– осуществление персонифицированного учета обучающихся, педагогов, которые участвуют в программах наставничества,

– проведение мониторинга эффективности реализуемых программ наставничества;

формирование баз данных программ наставничества и описание лучших практик;

обеспечение повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, принимающих участие в реализации Целевой модели, через курсы повышения квалификации или программы переподготовки.

Общим руководством и координацией внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации занимается руководитель, который своим решением назначает куратор

Куратор внедрения Целевой модели наставничества в образовательной

организации формирует базу наставников и наставляемых, организует обучение наставников, в том числе с привлечением экспертов, контролирует проведение программ наставничества, и мониторинг внедрения Целевой модели в образовательной организации.

Обязательным условием является издание распорядительного акта образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, который должен включать:

основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации (перечень нормативных правовых актов федерального, регионального и муниципального уровней);

сроки внедрения Целевой модели наставничества

содержание и сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации (должны совпадать с показателями муниципальной дорожной карты развития приоритетных форм наставничества в сфере общего образования).

Образовательной организацией осуществляется разработка и утверждение положения о программе наставничества, которое является организационной основой для внедрения Целевой модели и определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности учеников, процедуры отбора и обучения наставников, процесс закрепления наставнических пар, формы и сроки отчетности наставника, формы и условия поощрения наставника, критерии и показатели работы наставника, форму соглашения между наставником и наставляемым, форму согласия на обработку персональных данных об участниках программы наставничества.

Для последовательной работы в рамках внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации должна быть разработана и утверждена дорожная карта, включающая сроки реализации программ наставничества, мероприятия по информированию педагогов о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества.

Основными типами наставничества для образовательной организации является: ситуационное наставничество, флеш-наставничество.

С целью эффективного внедрения Целевой модели наставничества в образовательный процесс необходимо продумать систему мер по мотивации наставником. В процессе реализации наставник приобретает:

- опыт наставнической деятельности, повышение собственного статуса;
- возможность развития дополнительных метакомпетенций;
- развитие социальных (отношения, поведение)
- пополнение своего портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках;
- возможность участия в конкурсах, проектах
- На уровне образовательной организации куратором формируется реестр наставников и наставляемых.

2. Механизм реализации модели наставничества

Подготовительный этап.

подбор и закрепление наставников за наставляемым

назначение наставником приказом руководителя образовательной организации;

разработка и утверждение положения о программе наставничества приказом руководителя образовательной организации;

– формирование и утверждение дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;

внесение изменений в локальные акты образовательной организации;

– обучение тьюторов, кураторов по наставнической деятельности и наставников (повышение квалификации, переподготовка, стажировка).

1. Диагностический этап выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

2. Проектировочный этап:

работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной цели);

определение ресурсного пространства;

самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады, др.);

проектирование индивидуальной образовательной программы/маршрута;

– конкретизация цели, наполнение ресурсами

– оформление, визуализация (карта, программа.);

3. Реализационный этап:

– организация куратором наставничества в образовательной организации (координация сотрудничества наставников с подразделениями образовательной организации, психологической службой по оказанию обучающихся возможной помощи в решении возникающих проблем; консультирование наставников по вопросам планирования и организации самоопределения, самовоспитания, саморазвития наставляемых с учетом индивидуального подхода, основанного на знании интересов, быта, наклонностей, состояния здоровья; ведение отчетной документации наставника; корректировка деятельности наставником

– проведение наставником (тьютором) реализации наставляемым индивидуальной образовательной программы, маршрута;

отслеживание динамики развития, мониторинг и внесение корректировки в актуальные образовательные программы, маршруты.

4. Рефлексивно-аналитический этап:

оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы, маршрута (наставляемый осуществляет рефлексии позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы;

подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения; мотивация к дальнейшему развитию деятельности.

5. Результативный этап:

сформировать долгосрочную базу наставников; популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа; реализовать систему поощрений наставников.

4. Приоритетные формы наставничества

Внедрению форм наставничества предполагает решение поставленных задач в рамках единой методологии наставничества с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников системы: наставляемого, наставника.

Целевая модель наставничества для организаций Уссурийского городского округа осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным

программам, включает следующие Нормативные формы наставничества:

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

Ниже по каждой форме представлены цели и задачи, которые возможно выполнить в рамках конкретной образовательной организации при выборе данной формы; портреты участников, которые помогут куратору и организаторам осуществлять классификацию наставников и наставляемых по проблемам и задачам; направления деятельности и мотивация наставников в рамках программы наставничества; ожидаемые результаты на уровне образовательной организации.

4.1. Форма наставничества «ученик — ученик»

Форма наставничества «ученик — ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которых один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого.

Цель реализации формы наставничества «ученик - ученик» — разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества «ученик - ученик»:

- помощь в реализации Лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций при формировании устойчивого школьного сообщества.

Наставником может быть назначен активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и конкурсов муниципального, краевого уровней, принимающий активное участие в жизни образовательной организации

Опыт образовательных организаций показывает, что основными вариантами и могут быть:

взаимодействие «успевающий - неуспевающий»

Взаимодействие «лидер - пассивный» (психозэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

- взаимодействие «равный - равному» (обмен навыками, например в случае, если наставник обладает критическим мышлением, наставляемым креативным);
- совместная работа над проектом (взаимная поддержка).

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообществе.

В общеобразовательных организациях данная форма реализуется как проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа.

Направления работы наставника:

- помощь в адаптации и сплочение класса;
- проведение часов наставника;
- внеурочная деятельность;
- учебная деятельность.

Ожидаемые результаты работы: высокий уровень включения образовательные, социальные и культурные процессы образовательной организации; повышение мотивации как наставника, так и наставляемого к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию отдельных компетенций.

42. Форма наставничества «учитель — учитель»

Форма наставничества «учитель - учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового педагога (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом

Цели реализации формы наставничества «учитель - учитель» сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний и позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Задачи взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы «учитель - учитель»:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно выполнять возложенные функциональные обязанности

адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижение текучести кадров;

восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогической среды одной образовательной организации.

Наставником может быть назначен опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого утверждается на педагогическом совете

Наставляемые: молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет); учителя, после перерыва в педагогической деятельности;

Формирование наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования. Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

Направления работы наставника.

Основные функции наставника: диагностическая, информационная, обучающая и консультационная, психоэмоциональная

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

разработка совместно с начинающим специалистом этапы профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам,

междисциплинарным курсам, практикам; контроль реализации плана работы наставляемого; сопровождение, индивидуальные консультации; оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и пр.); психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации.

Ожидаемые результаты работы: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, развитие личного, педагогического потенциалов; сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях; развитие у наставляемых компетенции, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога. Форма наставничества «учитель — ученик»

Форма наставничества «учитель — ученик» предполагает взаимодействие учителя образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, способные обучающиеся; обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья; подростки группы риска).

Форма наставничества «учитель — высокомотивированный ученик»

Цель реализации формы наставничества — раскрытие потенциала личности наставляемого.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации «учитель — высокомотивированный ученик»:

повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;

— подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности;

улучшение показателей эффективности образовательной организации.

Наставник (тьютор) — учитель, занимающий должность тьютора (предназначение которой — помочь человеку создать условия, в которых он может глубже раскрыть самого себя).

Наставляемый: одаренный обучающийся, который выделяется выдающимися достижениями в том или ином виде деятельности;

— высокомотивированный обучающийся, имеющий высокий уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешным в том или ином виде деятельности.

Критерии наставляемого: активный; высокие образовательные результаты; высокий уровень мотивации; настойчиво и с интересом работает; способен к самостоятельной деятельности.

Направления работы наставника:

побуждение обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации; совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей;

— организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по формированию и развитию познавательных интересов обучающихся;

организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;

помогает визуализировать и осознать индивидуальные программы, маршруты;

- осуществляет совместно с обучающимися мониторинг достижений;
- организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

Ожидаемые результаты работы: развитие компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора; определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого в том числе в конкурсах, олимпиадах

4.3.1. Форма наставничества «учитель — ученик с ОВЗ»

Цель реализации формы наставничества — успешное включение ребенка с ограниченными возможностями здоровья (инвалидностью) в образовательную среду образовательной организации и социокультурную среду социума.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым: создание условия для успешного обучения обучающегося; создание условий для успешной социализации обучающегося; максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося.

Успешность включенности обучающегося в жизнь образовательной организации и жизнь социума определяется с точки зрения развития:

- когнитивной (познавательной) сферы; коммуникативной сферы;
- эмоциональной сферы: психологическая адаптация к процессу обучения в образовательной организации, к внеурочной деятельности, возникновение и сохранение положительного эмоционального настроя, самостоятельности.

Наставник — специальный педагог (учитель-логопед, учитель дефектолог, I педагог-психолог), педагог, прошедший курсы повышения квалификации по вопросам образования обучающихся с ОВЗ, классные руководители.

наставляемые — обучающиеся с ОВЗ (инвалидностью).

Направления работы наставника:

обеспечивает сопровождение обучающихся с ОВЗ (инвалидностью) в образовательном пространстве;

организует конструктивное взаимодействие обучающегося с социокультурной средой;

организует взаимодействие обучающихся с учителями и другими педагогическими работниками;

организует взаимодействие с родителями (законными представителями);

- участвует в работе педагогических и методических советов;

контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы.

Ожидаемые результаты работы: развитие у наставляемых компетенций, необходимых для социализации в окружении, образовательном пространстве; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации

Форма наставничества «учитель – обучающийся группы риска» Цель реализации формы наставничества оказание социальной и педагогической помощи и поддержки обучающимся группы риска.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

установления контакта с педагогами образовательной организации,

работающими с обучающимся группы риска;

обучение общучебным и практическим навыкам обучающегося группы риска, необходимым для адаптации в школе и обществе;

— отслеживание социальных контактов обучающегося в образовательной организации;

оказание помощи в выборе программ и курсов внеурочной деятельности и дополнительного образования;

Наставник, неравнодушный педагог с опытом работы, активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как равному в диалоге.

Наставляемый обучающийся группы риска, слабо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно строить образовательную траекторию, малоинформированный об образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Направления работы наставника: повышение учебной мотивации обучающегося; профориентационная работа; работа с семьей обучающегося; работа с педагогическим коллективом образовательной организации; работа со сверстниками, одноклассниками; работа с организациями (служба занятости, КДН, учреждения дополнительного образования и др.).

Ожидаемые результаты работы: повышение образовательных результатов наставляемого, его мотивации к участию в программах и курсах внеурочной Деятельности и дополнительного образования; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе; развитие коммуникативных компетенций, повышение уровня личностного и профессионального самоопределения.

4.3.2. форма наставничества «студент — ученик»

Форма наставничества «студент — ученик» предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательных учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

Цель реализации — успешное формирование у школьников успешности на ступени образования, улучшение образовательных результатов, мотивации, а также появление ресурсов для выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траектории развития.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

— помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;

развитие навыков: коммуникация, целеполагание, планирования

Взаимодействие наставника и наставляемого проходит в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, присутствие на занятиях.

Наставник — ответственный, социально активный студент, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.

Наставляемый. Пассивный, низкомотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообществу;

Направления работы наставника:

- повышение учебной мотивации обучающегося;
- профориентационная работа;

повышение мотивации к участию в жизни школьного сообщества и вне его

ожидаемые результаты работы: определение личных образовательных перспектив наставляемого, его образовательного и личностного потенциала, формирование на этой основе осознанного выбора дальнейших траектории обучения; повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ — студенческого и школьного.

5. Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения Целевой модели наставничества с 2021 года по 2024 I кв

№	Наименование показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1.	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	20	35	50	70
2.	Доля детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	4	6	8	0
3.	Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, %	20	35	50	70
4.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	55	60	70	85
5.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	55	60	70	85

Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества

1. Мониторинг на уровне образовательной организации.

Сбор первичных данных для проведения мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества осуществляется ответственным куратором внедрения Целевой модели в образовательной организации. Сбор первичных данных происходит через оценку результатов реализации дорожной карты и программ наставничества.

Интегральным основным показателем внедрения Целевой модели наставничества считается оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества, которая определяется прохождением каждым участником цикла программы наставничества. Соответствующая отметка должна быть в обязательном порядке проставлена ответственным куратором внедрения целевой модели в образовательной организации в базе наставляемых.

На уровне образовательной организации мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно.

2. Мониторинг на муниципальном уровне.

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения целевой модели наставничества производит Управление образования и молодежной политики и Муниципальное казенное учреждение «Методический

кабинет». Планируемые показатели и сроки их достижения отражаются в муниципальных дорожных картах развития приоритетных форм наставничества в сфере общего образования. Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно.

7. Способы мониторинга наставнической деятельности

Для оценки эффективности внедрения программы наставничества рекомендуется организовать систематический мониторинг, состоящий из двух этапов.

1 этап — мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

2 этап — мониторинг влияния программы на всех участников, результатом которого является развитие навыков, необходимых для личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Мониторинг наставнического сопровождения наставляемых может осуществляться разными способами:

качественные и количественные отчеты о реализации проектом сопровождения одаренных, высокомотивированных обучающихся;

- дневники самонаблюдения наставников;
- портфолио наставников (результативность по направлениям);
- наличие методического кейса у наставников.

Критерии оценки работы наставников:

— повышение проектной культуры наставляемых, которая оценивается по итогам проекта;

— количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

активность наставляемых в научной, общественной деятельности образовательной организации.

Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации дорожной карты образовательной организации и программ наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет:

– обобщение реализуемой программы наставничества в лучшую практику в случае соответствия фактических целевых показателей реализации дорожной карты и программы наставничества;

– доработка и внесение изменений в дорожную карту и программу наставничества — в случае отклонения фактических целевых показателей реализации дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества и программы наставничества от планируемых.

Отчет по итогам внедрения программы наставничества содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников.

План мероприятий (дорожная карта) внедрения методологии (целевой модели) наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и педагогами в МБОУ СОШ №22 на 2022-2023 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственный исполнитель
1.	Формирование и регулирование внедрения ЦМН	Сентябрь 2022	Директор С.А Машоха
1.1	Координационное совещание (определение состава рабочей группы по внедрению ЦМН)	сентябрь 2022	Директор С.А Машоха ЗДУР И.Н Звягина
1.3.	Создание страницы «Наставничество» на сайта образовательной организации	сентябрь 2022	Учитель информатики Л.Н Шаповал
1.3.	Разработка распорядительного акта образовательной организации о внедрении ЦМН на уровне организации, включающий: - сроки внедрения ЦМН; - Назначение ответственных, кураторов - сроки проведения мониторинга Эффективности программ наставничества утверждение положения о программе наставничества; утверждение дорожной карты; - планируемые результаты внедрения ЦМН	октябрь 2022	Директор С.А Машоха ЗДУР И.Н Звягина
2.	Организационная, методическая и информационная поддержка внедрения Целевой модели наставничества	Август – октябрь 2022 года	Директор С.А Машоха ЗДУР И.Н Звягина, учитель информатики Л.Н Шаповал
2.2.	Организация участия педагогов образовательной организации в краевом Фестивале наставничества	октябрь 2022	Директор С.А Машоха ЗДУР И.Н Звягина, учитель информатики Л.Н Шаповал

2.2.	Повышение профессионального мастерства наставников (КПК), а также стажировки на базе образовательных организаций, входящих в инновационную инфраструктуру образования	в течение 2022-2023 учебного года	Директор С.А Машоха ЗДУР И.Н Звягина, учитель информатики Л.Н Шаповал
2.3.	Формирование реестра наставников и наставляемых в ОО	в течение 2022-2023 учебного года	ЗДУР И.Н Звягина
2.4.	Семинар для молодых специалистов	декабрь 2022	Директор С.А Машоха ЗДУР И.Н Звягина
2.5	Организация и проведение конференции с Привлечением специалистов в области наставничества	апрель 2023	Директор С.А Машоха ЗДУР И.Н Звягина
2.6.	«Неделя открытых уроков» для учителей-молодых специалистов	февраль 2023	Директор С.А Машоха ЗДУР И.Н Звягина
3	Мониторинг и оценка результатов внедрения ЦМН	Май 2023	
3.1.	Осуществление учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества	октябрь 2022	ЗДУР И.Н Звягина
3.2.	Мониторинг достижений целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества ОО	До 1 декабря	ЗДУР И.Н Звягина
3.3.	Анкетирование молодых педагогов (ОО) О взаимодействии с наставниками	май 2022	ЗДУР И.Н Звягина