

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Таштагольская общеобразовательная школа-интернат № 19
психолого-педагогической поддержки»**

Принято:
Педагогическим советом школы
Протокол № 1

От 29.08.2023 г.

Утверждаю:
Директор школы- интерната №19

_____ Митковская Н.В.

«01» сентября 2023 г.
Приказ № 238

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Срок реализации программы: 2023-2024 гг.

Разработчик: Баженова Светлана
Анатольевна, куратор целевой
модели наставничества.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	с. 3
2. Нормативные основы целевой модели наставничества	с. 5
3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в образовательной организации	с. 6
4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества	с. 6
5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества	с. 8
6. Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МКОУ «Таштагольская общеобразовательная школа-интернат №19 психолого-педагогической поддержки».	с. 9
6.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»	с. 9
6.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»	с. 11
7. Формирование базы наставников.	с. 13
8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	с. 14
8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.	
8.2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.	с. 15
8.3. Механизмы мотивации и поощрения наставников.	с. 16
9. Приложения	с. 17

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МКОУ «Таштагольская общеобразовательная школа-интернат № 19 психолого-педагогической поддержки», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов школы.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей 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.

Целевыми группами реализации программы наставничества в школе являются обучающиеся, молодые специалисты и педагоги- стажисты.

Исходя из образовательных потребностей школы в данной целевой модели наставничества приоритетными являются две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

Имеющиеся и потенциальные ресурсы реализации программы наставничества в школе:

- помещение;
- методические материалы для наставников и наставляемых;
- ресурсы на планируемые выездные мероприятия;
- ресурсы на организацию финального мероприятия.

Реализация программы наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **Принцип научности**, предполагающий реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных технологий.
- **Принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.
- **Принцип стратегической целостности** определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.
- **Принцип легитимности**: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.
- **Принцип комплексности** предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; специалистов НКО и специалистов других организаций, участвующих в реализации программы наставничества; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне; на уровне государственных, общественных и международных организаций в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества.
- **Принцип обеспечения** суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем.
- **Принцип аксиологичности** включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.
- **Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди»)** предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы ребенка.
- **Принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.
- **Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.

- **Принцип равенства** означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.
- **Принцип многоаспектности** предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год)
- Нормативные правовые акты Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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";
- Приказ Министерства образования и науки Кемеровской области – Кузбасса №782 от 17.04.2020г. «О внедрении в Кемеровской области – Кузбассе о внедрении модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».
- Приказ МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района» №76.2 от 27.04.2020г. «О создании муниципального наставнического центра»
- Программа развития муниципального казённого образовательного учреждения «Таштагольская общеобразовательная школа-интернат «19 психолого-педагогической поддержки».
- Положение о педагогическом совете.
- Издание приказов на уровне муниципального казённого образовательного учреждения «Таштагольская общеобразовательная школа-интернат «19 психолого-педагогической поддержки»:
 - о назначении куратора по внедрению целевой модели наставничества;
 - об утверждении Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества;
 - об утверждении программы наставничества.

3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в образовательной организации

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. 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.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

10. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

12. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

13. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

15. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
---------------------------	--------------------------	------------------------------

Директор	<ul style="list-style-type: none"> – Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. – Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. – Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. 	Сентябрь 2023 г.
Куратор программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – Разработка дорожной карты и программы целевой модели наставничества. – Формирование базы наставников и наставляемых. – Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). – 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. 	Август-сентябрь 2023, в течение всего периода
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.	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

5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. 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.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Реализация наставнической 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 лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
 - демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
 - с ограниченными возможностями здоровья;
 - попавших в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющих проблемы с поведением;
 - не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
- Формирование базы наставляемых из числа педагогов:
- молодых специалистов;
 - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками.

Формирование базы наставников из числа:

- 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;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

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

6. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МКОУ «Таштагольская общеобразовательная школа-интернат №19 психолого-педагогической поддержки».

Исходя из образовательных потребностей МКОУ «Таштагольская общеобразовательная школа-интернат № 19 психолого-педагогической поддержки» в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

6.1. 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, спортивных или коммуникативных результатов.
3. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
5. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	пассивный	активный
<p>Кто может быть</p> <ul style="list-style-type: none"> – Активный ученик, обладающий лидерскими организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. – Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. 	<ul style="list-style-type: none"> – Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива, тяжело адаптирующийся в социуме. – Обучающийся с тяжёлыми нарушениями в развитии. 	<ul style="list-style-type: none"> – Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями, реализации собственных проектов.

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе и желающие добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование, листы опроса, использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты,	Предоставление конкретных результатов взаимодействия.

повышена мотивация и осознанность.	Улучшение образовательных результатов и посещаемости.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность к школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

6.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и 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.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый	
	молодой специалист	педагог
<p>– Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров и вебинаров);</p> <p>– Педагог, склонный к активной общественной работе, участник педагогического и школьного сообществ. - педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>– Педагог, имеющий небольшой опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с родителями и другими педагогами.</p>	<p>– Специалист, находящийся в адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>– Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет
Проводится отбор наставников из числа активных, опытных педагогов и педагогов, самостоятельно желающих помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится куратором целевой модели наставничества.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные трудности, проблемы адаптации и самостоятельно желающие	Анкетирование. Использование базы наставляемых.

добровольно принять участие в программе наставничества.	
Формирование пар, групп.	Обсуждение вопросов при встрече.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии, творческая деятельность, успешная адаптация.	Тестирование, проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете школы.

7. Формирование базы наставников и наставляемых

Формирование базы наставников		Формирование базы наставляемых
Из числа внутреннего контура	Из числа внешнего контура	
<p>-обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</p> <p>-педагогов, заинтересованных в тиражировании личностного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>-родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией.</p>	<p>-выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</p>	<p>-информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</p> <p>-проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников;</p> <p>-выявление конкретных проблем обучающихся школы, молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>- сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>

Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп.

8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система 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, динамика образовательных результатов.

8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

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.

8.2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

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.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

8.3. 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:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Приложение

**«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества
2023-2024 учебный год**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Формирование базы наставляемых.	Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставляемых.	1. Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. 3. Формирование баз данных наставляемых из числа обучающихся.	Сентябрь – октябрь 2023 г.	Куратор целевой модели наставничества, администрация школы, классные руководители, воспитатели.
2.	Формирование базы наставников.	Сбор данных о наставниках, формирование базы данных наставников.	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. 3. Формирование баз данных наставников из числа обучающихся	Сентябрь – октябрь 2023 г.	Куратор целевой модели наставничества, администрация школы, классные руководители, воспитатели.
3.	Отбор и обучение наставников.	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Анализ базы наставников, отбор кандидатур для программы. 3. Организация обучения наставников.	Сентябрь – октябрь 2023 г.	Директор школы, куратор целевой модели наставничества, администрация школы.

5.	Формирование наставнических пар / групп.	Отбор наставников и наставляемых. Закрепление наставнических пар/групп.	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 4. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу, (при необходимости), продолжить поиск наставника.	Сентябрь– октябрь 2023 г.	Куратор целевой модели наставничества, наставники, педагог-психолог.
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых	1. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 2. Анкетирование обратной связи для промежуточной оценки.	Сентябрь 2023-май 2024 г.	Наставники, куратор целевой модели наставничества.
7.	Промежуточные итоги работы наставников	Отчеты по промежуточным итогам наставнической программы	Диагностика участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	Декабрь 2023 г.- март 2024 г.	Куратор целевой модели, классные руководители.
8.	Завершение	Отчеты по итогам	Анкетирование участников. Проведение	Май 2024 г.	Куратор целевой модели

	наставничества	наставнической программы.	мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.		наставничества
		Мотивация и поощрения наставников	1. Поощрение участников наставнической деятельности благодарственными письмами. 2. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы и организаций-партнеров.	Май 2024 г.	Директор школы, куратор целевой модели наставничества.