

**Муниципальное общеобразовательное
учреждение «Средняя школа № 15
Советского района Волгограда»**

ПРИКАЗ

«17» ноября 2020 г.

№ 01-12/257-1

**Об организации работы
по внедрению целевой модели наставничества
обучающихся**

В соответствии с приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.10.2020 г. №751 «О внедрении 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 на территории Волгоградской области» (далее – целевая модель наставничества), в целях достижения планируемых результатов и показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества, утвержденного вышеуказанным приказом

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить Кожину Н.Н., методиста, куратором внедрения целевой модели наставничества.
2. Возложить ответственность за организационное, методическое и аналитическое сопровождение и мониторинг внедрения целевой модели наставничества на Кожину Н.Н., методиста.
3. Кожиной Н.Н., куратору внедрения целевой модели наставничества:
 - обеспечить создание условий для внедрения и реализации целевой модели наставничества в течение 2020-2021 учебного года;
 - организовывать проведение мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества не позднее 25 числа каждого месяца, а также на входе и выходе из программы наставничества;
 - вносить ежегодно в срок не позднее 5 декабря информацию о количестве участников программы (системы) наставничества и реализуемых на базе ОО ролевых моделей в соответствующую форму статистического наблюдения и направлять внесенные данные в Региональный наставнический центр Волгоградской области (далее – Региональный центр);
 - предоставлять статистическую информацию, результаты по внедрению целевой модели наставничества по запросам Регионального центра.
4. Утвердить состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению целевой модели наставничества (Приложение №1).
5. Утвердить и ввести в действие Положение о внедрении целевой модели наставничества учащихся (Приложение №2).
6. Утвердить и ввести в действие Программу наставничества муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 15 Советского района Волгограда» на 2020-2021 учебный год (Приложение №3).
7. Утвердить и ввести в действие Дорожную карту внедрения целевой модели наставничества в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 15 Советского района Волгограда» (далее - школа) на 2020-2021 в учебном году (Приложение №4).
8. Кожиной Н.Н., методисту, куратору внедрения целевой модели наставничества, Озериной

Е.В., учителю математики и информатики, обеспечить организационно-техническое сопровождение исполнения мероприятий в рамках реализации дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.

9.Озериной Е.В., учителю математики и информатики, осуществлять системное информационное сопровождение деятельности по реализации целевой модели наставничества.

10.Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



С.Н. Малиновская

С приказом от 17.11.2020 г. № 01-102/257-1 ознакомлены:

№	ФИО работника	Подпись	Дата
1.	Богданова Ольга Александровна		
2.	Ионова Александра Сергеевна		
3.	Кожина Наталья Николаевна		
4.	Кшенникова Елена Николаевна		
5.	Леонтьевская Галина Ильинична		
6.	Озерина Елена Владимировна		
7.	Серова Галина Вячеславовна		

Состав рабочей группы,
осуществляющей организационную, методическую и аналитическую
деятельность по внедрению целевой модели наставничества
в МОУ СШ № 15

№п/п	ФИО	Должность	Обязанности
1	Леонтьевская Галина Ильинична	методист	методическое сопровождение внедрения Целевой модели наставничества
2	Ионова Александра Сергеевна	методист	методическое сопровождение внедрения Целевой модели наставничества
3	Серова Галина Вячеславовна	методист	методическое сопровождение внедрения Целевой модели наставничества
4	Богданова Ольга Александровна	социальный педагог	организационное сопровождение внедрения Целевой модели наставничества
5	Кшенникова Елена Николаевна	методист	организационное сопровождение внедрения Целевой модели наставничества
6	Озерина Елена Владимировна	учитель математики	организационно-техническое , информационное сопровождение внедрения Целевой модели наставничества

ПОЛОЖЕНИЕ О ВНЕДРЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА УЧАЩИХСЯ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о внедрении целевой модели наставничества (далее – Положение) разработано с целью определения порядка организации целевой модели наставничества в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №15 Советского района Волгограда» (далее – школа) в соответствии с:

Федеральным Законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № 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";

Распоряжением Министерства просвещения России от 27.12.2019 г. № Р-154 "Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ";

Письмом Министерством просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций";

Приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 10.03.2020 г. № 173 "О создании Регионального наставнического центра".

Приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.10.2020 г. № 751 «О внедрении 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 на территории Волгоградской области».

1.2. Настоящее Положение определяет основные понятия, используемые в Положении, устанавливает цель, задачи и функции наставничества в школе; устанавливает порядок организации наставнической деятельности в школе; определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса внедрения целевой модели наставничества в школе и его эффективности; представляет планируемые результаты и показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в школе в 2020-2024 гг.

1.3. Участниками системы наставничества в школе являются:

руководитель школы;

куратор наставнической деятельности в школе;

помощник куратора наставнической деятельности в школе;

наставник;

лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее –наставляемый);

родители (законные представители) учащихся;

участники бизнес-сообщества, в том числе – работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, представители региональной власти и органов местного самоуправления, другие субъекты и организации, которые заинтересованы во внедрении целевой модели наставничества в школе.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личностного развития.

2.2. Ролевые модели наставничества – способы организации работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

2.3. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в школе.

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

2.5. Наставляемый – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «учащийся».

2.6. Наставник – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимулирования и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.7. Куратор – сотрудник школы, который отвечает за организацию Программы наставничества.

2.8. Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно посредством рефлексии и саморазвития.

2.9. Сообщество школы – сотрудники, учащиеся, их родители (законные представители), выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие школы и совместно действуют ради этой цели.

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ШКОЛЫ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Целью внедрения целевой модели наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учащихся в возрасте от 10 до 18 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам и молодым специалистам, с опытом работы от 0 до 3 лет, в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

3.2. Задачами внедрения целевой модели наставничества являются:

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

подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональному самоопределению;

раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала учащихся школы, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

обучение наставляемых школы эффективным формам и методам как саморазвития, так и работы в коллективе;

формирование у наставляемых школы способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в школе и создание благоприятных условий для их профессионального развития;

создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для всех субъектов образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

выработка у участников системы наставничества в школе высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

3.3. Внедрение целевой модели наставничества в школе предполагает осуществление следующих направлений деятельности:

назначение куратора, ответственного за организацию внедрения целевой модели наставничества в школе;

ежегодная разработка, утверждение и реализация Программы наставничества в школе;

реализация мероприятий Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в школе;

привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

инфраструктурное (в том числе материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

осуществление персонифицированного учёта учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности школы;

ежемесячное и ежеквартальное предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества внедрения целевой модели наставничества в школе, показателей эффективности наставнической деятельности в Региональный наставнический центр Волгоградской области;

формирование баз данных и лучших практик наставнической деятельности в школе.

4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ШКОЛЕ

4.1. Наставническая деятельность в школе осуществляется на основании настоящего Положения, Программы наставничества школы и Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в школе.

Программа наставничества разрабатывается куратором школы (с участием наставников и наставляемых) и включает в себя:

реализуемые в школе ролевые модели наставничества («ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик»);

права и обязанности наставников, наставляемых, кураторов наставнической деятельности в школе;

требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;

процедуры отбора наставников и их обучения;

описание процесса формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);

формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;

критерии эффективности работы наставника;
мотивация участников наставнической деятельности.

4.2. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает наименования этапов наставнической деятельности, их длительность, рекомендуемые мероприятия и документы, а также индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника по каждой ролевой модели наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели и т.д.

4.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель школы, куратор наставнической деятельности в школе и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в школе.

4.4. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

4.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательных отношений:

учащиеся в возрасте от 10 до 18 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
педагогические работники вновь принятые на работу в школу или молодые специалисты (с опытом работы от 0 до 3 лет).

4.6. Наставниками могут быть:

учащиеся школы;
выпускники школы;
родители (законные представители) учащихся (не могут быть наставниками для своего ребенка);
педагоги и иные должностные лица школы;
владельцы и сотрудники промышленных, некоммерческих организаций и иных предприятий любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели в школе.

4.7. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

4.8. Наставник одновременно может осуществлять наставническую деятельность в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия).

4.9. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане (приложение Дорожной карты) по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

4.10. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором наставнической деятельности в школе может быть завершено досрочно.

4.11. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.12. Замена наставника производится приказом руководителя школы, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

прекращение наставником трудовых отношений со школой;
психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.13. При замене наставника период наставничества не меняется.

4.14. Этапы наставнической деятельности в школе осуществляются в соответствии с Дорожной картой внедрения целевой модели наставничества и включают в себя семь этапов:

- 1) подготовка условий для запуска целевой модели наставничества;
- 2) формирование базы наставляемых;
- 3) формирование базы наставников;
- 4) отбор/выдвижение наставников;
- 5) формирование наставнических пар/групп;
- 6) организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- 7) завершение внедрения целевой модели наставничества.

5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ

5.1. Мониторинг процесса внедрения целевой модели наставничества направлен на две ключевые цели:

выявление соответствия условий организации наставнической деятельности в школе требованиям и принципам целевой модели наставничества;

оценка эффективности и полезности программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

5.2. Оценка результатов эффективности внедрения целевой модели наставничества в школе осуществляется на основе:

анкеты куратора школы на «входе» и «выходе» из программы наставничества, заполняющейся дважды посредством использования онлайн-форм: до начала работы и по её завершении. Сводные результаты мониторинга в школе по настоящему пункту автоматизировано, по прохождении опроса в онлайн-форме, направляются в Региональный наставнический центр Волгоградской области, созданный на базе государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Волгоградская государственная академия последипломного образования» (далее – Региональный центр);

ежемесячной анкеты куратора, заполняемой в онлайн-форме не позднее 25 числа каждого месяца;

анкет ожиданий и удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в школе на «входе» и «выходе» из Программы наставничества, заполняющейся дважды посредством использования онлайн-форм: до начала работы и по её завершении. Сводные результаты мониторинга в школе по настоящему пункту автоматизировано, по прохождении опроса в онлайн-форме, направляются в Региональный центр.

5.3. Оценка наставнических отношений способствует обеспечению безопасности подростка и позволяет куратору программы в школе предоставить соответствующую поддержку наставническим взаимоотношениям. Процедура настоящей оценки должна проводиться на индивидуальной основе по окончании каждой встречи наставника и наставляемого и включать в себя опрос о наставнической деятельности наставника, результатах развития наставляемого, безопасности подростков и влиянии процесса наставничества на наставника и подопечного. При необходимости и желании наставника и наставляемого возможно вести оффлайн или онлайн дневник, доступный для изучения исключительно куратору.

5.4. Мониторинг о процессе и результатах реализации Программы наставничества в школе может осуществляться по запросу Регионального центра.

5.5. В целях обеспечения открытости реализации целевой модели наставничества в школе на сайте школы создается раздел «Наставничество», в котором размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- 1) реестр наставников и наставляемых;
- 2) портфолио наставников и наставляемых;

3) перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества школы;

4) анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой модели наставничества и т.д.

6. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Планируемые результаты и показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в школе в 2020-2024 гг.

	Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1.	Доля детей школы в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества школы в роли наставляемого, %	10	25	40	55	70
2.	Доля детей и подростков школы в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества школы в роли наставника, %	2	4	6	8	10
3.	Доля учителей-молодых специалистов школы (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества школы в роли наставляемого, %	10	25	40	55	70
4.	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий муниципального района (городского округа) Волгоградской области, вошедшие в программы наставничества школы, предоставив своих наставников, %	2	8	14	20	30
5.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества школы, %	50	60	70	80	85
6.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества школы, %	50	60	70	80	85

**Программа наставничества
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 15 Советского района Волгограда»
на 2020-2021 учебный год**

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.10.2020 г. № 751 "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 на территории Волгоградской области" (далее – целевая модель наставничества).

Целью внедрения реализации Программы наставничества (далее – Программа) является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех учащихся в возрасте от 6 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов школы.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контроль ные сроки исполнен ия
Директор	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.	Ноябрь 2020
Куратор программы наставничества	Разработка Положения, Дорожной карты и Программы целевой модели наставничества. Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности учащихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.	Ноябрь – декабрь 2020, 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

КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ

В Программе наставничества выделяется три главные роли:

1. Куратор – сотрудник школы, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

3. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

● **Формирование базы наставляемых:**

- ✓ из числа учащихся:
 - проявивших выдающиеся способности;
 - демонстрирующих 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
- ✓ 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, ИКТ компетенциями и т.д.

● **Формирование базы наставников из числа:**

- учащихся, 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 (законных представителей) учащихся – активных участников родительских комитетов классов или Совета школы;
- ветеранов педагогического труда.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Формы наставничества в школе

Исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

Форма наставничества «Ученик – ученик».

Цель - разносторонняя поддержка учащихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы.
6. Формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа учащихся, состоящих на ВШК и ОПДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей (законных представителей) учащихся и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
<p>Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</p> <p>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</p> <p>Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</p>	<p>Социально или ценностно дезориентированный учащийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Учащийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».

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

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 школы, 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 школе.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с учащимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах школы.

Типы наставников		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Наставник - консультант	Наставник - предметник	
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».

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

Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель такой формы наставничества - раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у учащихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
 - развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества учащихся. **Результат.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Учащиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Активный	Пассивный
<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог.</p>	<p>Учащийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных, муниципальных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Учащийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого</p>	<p>Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный учащийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень</p>

Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.	развития, карьерных и иных возможностей.	сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
--	--	---

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель– неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка учащегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации учащегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
«Учитель– пассивный ученик»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у учащегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Учитель– одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов учащегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

ФОРМЫ И СРОКИ ОТЧЕТНОСТИ НАСТАВНИКА И КУРАТОРА О ПРОЦЕССЕ И РЕЗУЛЬТАТАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Оценка результатов эффективности Программы наставничества в школе осуществляется на основе:

анкеты куратора школы на "входе" и "выходе" из Программы наставничества, заполняющейся дважды посредством использования онлайн-форм: до начала работы и по её завершении. Сводные результаты мониторинга в школе по настоящему пункту автоматизировано, по прохождении опроса в онлайн-форме, направляются в Региональный центр;

ежемесячной анкеты куратора, заполняемой в онлайн-форме не позднее 25 числа каждого месяца и автоматизировано направляемой в Региональный центр;

анкет ожиданий и удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в школе на "входе" и "выходе" из Программы наставничества, заполняющейся дважды посредством использования онлайн-форм: до начала работы и по её завершении. Сводные результаты мониторинга в школе по настоящему пункту автоматизировано, по прохождении опроса в онлайн-форме, направляются в Региональный центр.

Оценка наставнических отношений способствует обеспечению безопасности подростка и позволяет куратору программы в школе предоставить соответствующую поддержку наставническим взаимоотношениям. Процедура настоящей оценки должна проводиться на индивидуальной основе по окончании каждой встречи наставника и наставляемого и включать в себя опрос о наставнической деятельности наставника, результатах развития наставляемого, безопасности подростков и влиянии процесса наставничества на наставника и подопечного. При необходимости и при желании наставника и наставляемого возможно вести оффлайн или онлайн дневник, доступный для изучения исключительно куратору.

Мониторинг о процессе и результатах реализации Программы наставничества в школе может осуществляться по запросу Регионального наставнического центра ГАУ ДПО "ВГАПО".

В целях обеспечения открытости реализации целевой модели наставничества в школе на сайте школы создается раздел "Наставничество", в котором размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- 1) реестр наставников и наставляемых;
- 2) портфолио наставников и наставляемых;
- 3) перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества школы;
- 4) анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой модели наставничества и т.д.

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Учащиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и школы;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа учащихся, состоящих на различных видах учета;

снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся.

В качестве критериев оценки наставнических программ выделяются:

единая стандартная процедура оценки;

разработанность форм контроля за деятельностью наставников;

научная обоснованность инструментов оценки;

представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);

документальная оснащенность;

наличие возможностей для обучения и консультаций;

отработанность процедуры отчетности;

обоснованность программы и плана мероприятий;

разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ

К основным показателям результативности Программы наставничества для школы относятся:

измеримое улучшение показателей учащихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;

улучшение психологического климата в школе как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

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

адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;

снижение показателей неуспеваемости учащихся;

практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

формирования активной гражданской позиции школьного сообщества;

рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;

повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;

увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых школьников;

снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;

включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Участники системы наставничества в школе, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя школы к следующим видам поощрений:

публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах школы в социальных сетях;

благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа учащихся и т.д.

Руководство школы вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

**Дорожная карта
внедрения целевой модели наставничества
в муниципальном общеобразовательном учреждении
«Средняя школа №15 Советского района Волгограда» (далее – школа)
в 2020-2021 учебном году**

№	Наименование этапа	Мероприятие	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества (программа наставничества) в школе	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества в школе: -информирование педагогов, учащихся и родительского сообщества о подготовке программы наставничества, сбор предварительных запросов учащихся, педагогов, молодых специалистов; -определение заинтересованной в наставничестве аудитории внутри и вовне школы (выпускники, работодатели и др.); -определение цели, задач, ролевых моделей наставничества, ожидаемых результатов; -создание организационных условий для осуществления программы наставничества: назначение куратора; формирование команды; привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки; -создание в школе проектного подразделения для координации работ и концентрации ресурсов; -создание страницы проектного офиса на сайте школы; -разработка модели сетевого или иного взаимодействия партнеров в осуществлении наставнической деятельности.	Ноябрь	Малиновская С.Н., директор школы, методисты
		Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества в школе	Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества: 1.Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества». 2.Разработка и утверждение Положения о наставничестве. 3.Разработка и утверждение	Ноябрь	Малиновская С.Н., директор школы, методисты

			«дорожной карты» внедрения системы наставничества. 4. Разработка и утверждение Программы наставничества в ОО.		
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребности школы.	1. Мониторинг по выявлению предварительных запросов о потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри школы. 2. Административное совещание по выбору форм наставничества и реализации целевой модели наставничества. 3. Формирование программы по трем формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».	Ноябрь	Кожина Н.Н., куратор целевой модели наставничества, методисты
		Информирование педагогов, учащихся, их родителей (законных представителей) о целях и задачах целевой модели наставничества.	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение классных часов. 4. Информирование внешней среды.	Ноябрь	Малиновская С.Н., директор школы, методисты, классные руководители.
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставляемых.	1. Проведение анкетирования среди учащихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Формирование баз данных наставляемых из числа педагогов и учащихся: - сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагог-психолог, профориентационные тесты и др.), - сбор запросов наставляемых; - уточняющий анализ потребностей наставляемых в развитии тех или иных компетенций и/или личностных качеств (посредством анкетного опроса, интервью, наблюдения и др.), - определение приоритетных ролевых моделей наставничества в школе; - популяризация программы наставничества с использованием различных форматов (хакатоны,	Ноябрь	Кожина Н.Н., куратор целевой модели наставничества, методисты, классные руководители

			<p>форумы, конкурсы, бизнес-игры, сторителлинг, квесты и пр.); -заполнение анкет ожиданий наставляемых от организации наставнической деятельности в школе на "входе" внедрения целевой модели наставничества; -изучение памяток для наставляемых. 3. Сбор согласий на обработку персональных данных.</p>		
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках, формирование базы данных наставников.	<ul style="list-style-type: none"> - Сбор письменных заявлений кандидатов в наставники; - рассмотрение кандидатур в наставники с оформлением протокола; - заполнение анкет наставников; - собеседования с кандидатами в наставники с оформлением протокола; - формирование портфолио наставника в ходе собеседования; - создание базы данных <u>потенциальных</u> наставников; - обращение к работодателям от школы с письмами о совместном осуществлении проекта по наставничеству; - заключение соглашения о сотрудничестве с партнером-работодателем; - сбор справок об отсутствии судимости, медицинских справок для наставников от работодателей; - заполнение анкеты ожиданий наставников организацией наставнической деятельности в школе на "входе" внедрения целевой модели наставничества. 	Ноябрь	Кожина Н.Н., куратор целевой модели наставничества, методисты, классные руководители
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование и утверждение реестра наставников школы, прошедших выдвижение; - издание приказа директора школы об отборе/выдвижении наставников, утверждении реестра наставников; - изучение памяток для наставников; - изучение инструкции по соблюдению конфиденциальности; издание приказа об организации "Школы наставников»; - подготовка методических материалов для сопровождения 	Декабрь	Малиновская С.Н., директор школы, Кожина Н.Н., куратор целевой модели наставничества, методисты

			<p>наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и пр.);</p> <ul style="list-style-type: none"> – размещение реестра наставников на сайте школы; – организация "Школы наставников". 		
5.	Формирование наставнических пар / групп	<p>Отбор наставников и наставляемых. Закрепление наставнических пар/групп.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых; - организация индивидуальных и/или групповых встреч для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, mentor match и пр.) с информированием о правах и обязанностях всех субъектов наставнической деятельности; – формирование наставнических пар и/или групп; – пробная рабочая встреча и встреча-планирование наставников и наставляемых, выбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы; – психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжение поиска наставника; – анализ потребностей в развитии куратора и наставников и разработка программы обучения наставников; – поиск ресурсов для организации обучения (через соцпартнеров, гранты, конкурсы, учредителей и др.); – составление протокола прикрепления наставника к наставляемому, утверждение его директором школы; – оформление соглашений <ul style="list-style-type: none"> -с наставником и наставляемым; -с родителем/опекуном при прикреплении наставника, в случае если наставляемому не исполнилось восемнадцати лет; -о сотрудничестве между наставником и наставляемым; - составление планов индивидуального развития наставляемых. 	<p>В течение месяца после издания приказа директора школы об отборе/выдвижении наставников, об утверждении реестра наставников</p>	<p>Кожина Н.Н., куратор целевой модели наставничества, наставники, педагог-психолог.</p>

6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых	<p>1.Регулярные встречи наставника и наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> – первая, организационная, встреча наставника и наставляемого (встреча-знакомство); – организация регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи по завершении каждой встречи (возможно заполнение онлайн-дневника); – проведение групповой рефлексии; – обмен опытом; – обсуждение (при необходимости) возникших проблем; – организация итоговых встреч: – заключительная встреча наставника и наставляемого, групповая заключительная встреча всех пар и групп наставников и наставляемых в школе. <p>2.Изучение обратной связи для промежуточной оценки.</p> <p>3.Осуществление текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками школы.</p> <p>4.Трансляция промежуточных результатов программы партнерам для потенциального вовлечения в будущий цикл программы.</p> <p>5.Размещение информации о реализации целевой модели наставничества на информационных ресурсах школы.</p>	Январь -апрель	Кожина Н.Н., куратор целевой модели наставничества, наставники
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы.	<ul style="list-style-type: none"> - Анкетирование участников, проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества; – сбор и анализ результатов программы наставничества, их последующая отправка в Региональный наставнический центр; – подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы; – обсуждение результатов эффективности реализации программ наставнических пар; – популяризация лучших практик и 	Ежемесячно, в т.ч. на «входе» и «выходе» из программы	а Н.Н., куратор модели наставничества

		<p>примеров наставничества через медиа, участников, партнеров;</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для участия представителей школы в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/ фестивалях; – составление резюме завершения взаимодействия наставника с наставляемым; – заполнение анкеты куратора целевой модели наставничества на "выходе" 		
	Мотивация и поощрения наставников	<p>1. Проведение торжественного мероприятия. Поощрение участников наставнической деятельности благодарственными письмами.</p> <p>2. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы и организаций-партнеров.</p>	Май	Малиновская С.Н., директор школы, Кожина Н.Н., куратор целевой модели наставничества.

