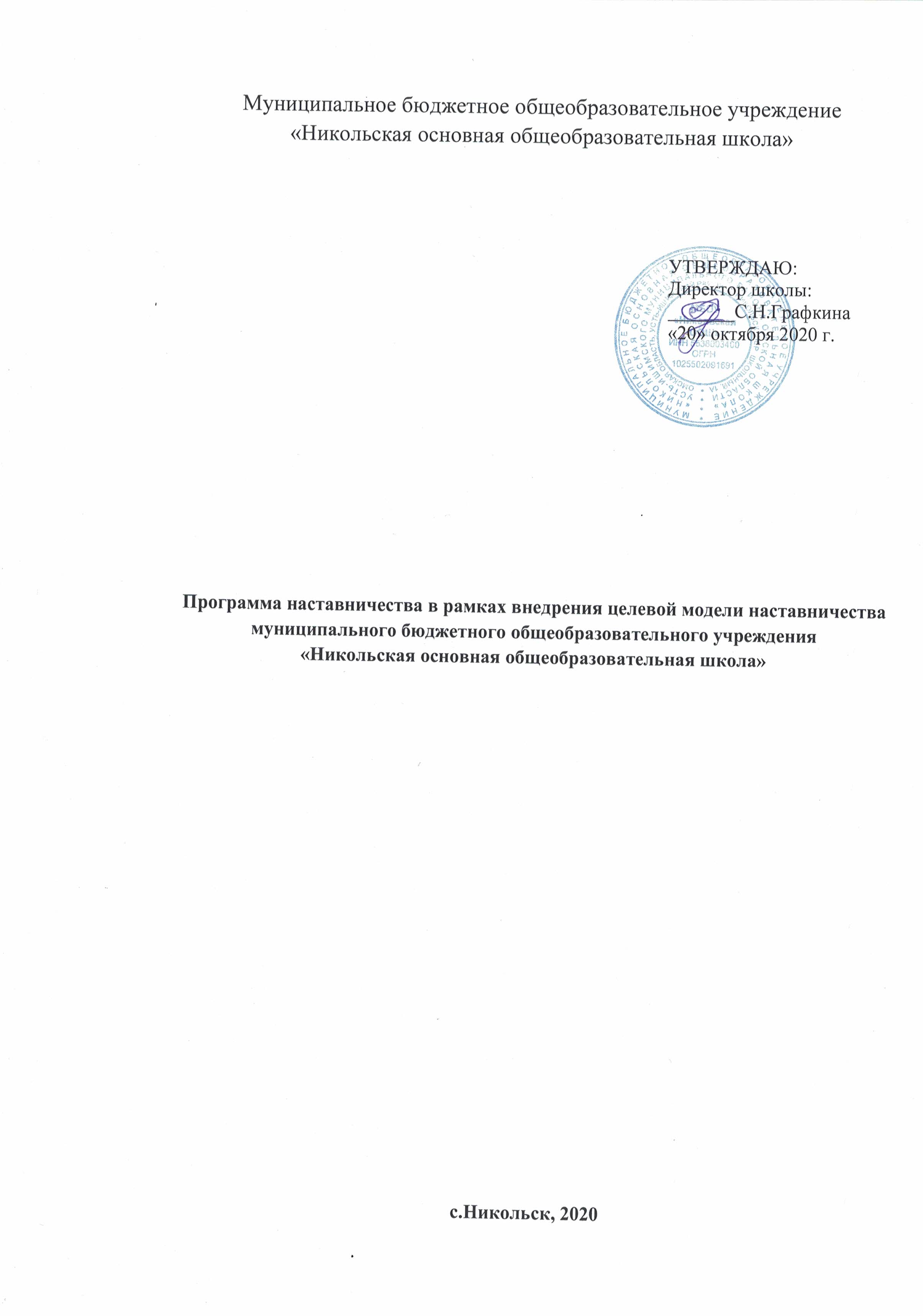
****

Содержание

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Пояснительная записка |  |
| 1.1 | Актуальность разработки программы наставничества |  |
| 1.2 | Взаимосвязь с другими документами |  |
| 1.3 | Цели и задачи программы наставничества |  |
| 1.4 | Сроки реализации программы наставничества |  |
| 1.5 | Применение формы наставничества и технологии |  |
| 2 | Содержание программы |  |
| 2.1 | Основные участники программы и их функции |  |
| 2.2 | Механизм управления программы наставничества |  |
| 3 | Оценка результатов программы и ее эффективность |  |
| 3.1 | Организация контроля и оценки |  |
| 3.2 | Показатели и критерии оценки результативности программы |  |

**1. Пояснительная записка**

**1.1. Актуальность разработки программы наставничества**

Наставничество представляется универсальной модельюпостроения отношенийвнутри любой образовательной организации как технология интенсивного развитияличности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Внедрение программ наставничества обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение подростка со взрослым на основе доверия и взаимообогащения.

Способность ответить на данные глобальные вызовы при формировании личности делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования, позволяет повысить подготовленность нового поколения к самостоятельной взрослой жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны.

Настоящаяпрограмма наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Никольская основная общеобразовательная школа» (далее – МБОУ «Никольская ООШ») разработана в соответствии и на основе методических рекомендаций утвержденные:

1. Федерального проекта «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Современная школа»;
2. Региональные проекты «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего»;
3. Муниципального проекта «Успех каждого ребенка»;
4. Муниципального подпроекта «Будущий учитель-учитель будущего»;
5. Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
6. Распоряжением губернатора Омской области от 09.10.2020 г. № 119-р «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в Омской области»;
7. Приказом комитета образования Усть-Ишимского района Омской области от 15.10.2020 г. № 152/2 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района», а также в целях реализации федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование».

**1.2 Взаимосвязь с другими документами**

Программа наставничества соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:

1. Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413 (ред. от 11.12.2020) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 07.06.2012 № 24480);
2. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях;
3. Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в Омской области;
4. Основная образовательная программа основного общего образования;
5. План по воспитательной работе МБОУ «Никольская ООШ»;
6. Программа развития МБОУ «Никольская ООШ».

**1.3 Цель и задачи программы наставничества**

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разного уровня образования и молодых педагогов МБОУ «Никольская ООШ».

Наставничество используется в обучении/развитии разных категорий наставляемых и с различными целями:

- со слабоуспевающими – для повышения уровня успеваемости;

- со старшеклассниками – для разностороннейподдержки обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями;

- с новыми сотрудниками или молодыми педагогами –дляуспешного закрепления на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне;

- с руководителями – успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся, прикладное знакомство с профессией.

К **задачам** наставничества относятся:

1. Улучшение показателейпо общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и другихсферах;

2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационнаянасыщенность;

3. Раскрытие личностного, творческого, профессиональногопотенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательнойтраектории;

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

5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональнойдеятельности;

6. Формирование открытого и эффективного сообщества, способного на комплексную поддержку ее деятельности,вкоторомвыстроеныдоверительныеипартнерскиеотношения;

7. Обеспечить благоприятный школьный уклад.

Программа наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по следующимформам:

- «ученик – ученик»;

- «учитель –учитель»;

- «работодатель – ученик».

**Целью** такой формы наставничества как «ученик-ученик» является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Основные задачи** взаимодействия наставника с наставляемым в форме наставничества «ученик-ученик»:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала;

2. Улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;

3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций;

4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;

5. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

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

К основным **задачам** наставничества формы «учитель-учитель» относятся:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

2. Формирование потребности наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого лица;

4. Ориентирование наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

5. Способствовать развитию интереса наставляемого лица к педагогической деятельности;

6. Ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;

7. Приобщение наставляемого лица к корпоративной культуре школы.

**Целью**наставничества формы «работодатель – ученик» - успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Среди **основных задач** наставничества в форме «работодатель-ученик»:

1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;

3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

4. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

**1.4 Срок реализации программы наставничества**

Длительность реализации программы наставничества зависит от поставленных приоритетных задач, планируемых результатов, степени подготовленности наставляемых и опыта наставников.

Исходя из задач наставничества программа рассчитана на реализацию в течение 2020-2024 учебного года.

**1.5 Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Никольская ООШ» рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик».

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

В соответствии с поставленными целями и задачами в МБОУ «Никольская ООШ» закрепляется наставничество в форме:

1. «Ученик-ученик». Выбранная форма предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации, при сопровождении учителем. В ходе освоения программы наставничества в форме «ученик-ученик» применяется технология фалиситация, которая заключается в нахождении верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы.

При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:

- Прямое – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке;

- Индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого;

- Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.

**Результаты:**

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.

2.Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.В ходе освоения программы применяется технология коучинг, которая способствует повышению результативности, обучению и развитию другого человека, с интересом приобретать знания, находить и потенциально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания.

При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:

- Прямое – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке;

- Индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого;

- Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.

**Результаты:**

1. Высокий уровень включенности молодых педагогов и новых специалистов 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 собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов.

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

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

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

3. Закреплённая форма «работодатель-ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов основной школы (ученик) и представителя муниципального (регионального) образования (предприятия, организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.В данной форме применяется технология тьюторского сопровождения, которая заключается в персональном сопровождении в образовательном пространстве для становления устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути.

При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:

- Прямое – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке;

- Индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого;

- Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.

**Результаты**:

1. Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

2. Создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив;

3. Рост числа образовательных и стартап-проектов;

4. Улучшение кадрового потенциала района и школы.

**2. Содержание программы**

**2.1 Основные участники программы и их функции**

Наставничество организуется на основании приказа.

Руководство деятельностью наставничества осуществляют: куратор, наставник, наставляемый.

**Куратор** – заместитель директора по учебной работе МБОУ «Никольская ООШ, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение.

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.

1. Формирование базы наставляемых:

а) 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.

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).

б) 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:

- 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.

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

Отбор наставников и наставляемых программы наставничества проводится на основе анкетирования:

- выявления запросов обучающихся и молодых педагогов для формирования запросов от потенциальных наставляемых;

- выявления компетенций наставника для поиска соответствующих этим запросам наставников.

**Наставник** – участникпрограммынаставничества,имеющийуспешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого.

Наставниками могут быть обучающиеся школы, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалистышколы или иных предприятий и организаций любых форм собственности,изъявившихготовностьпринятьучастиевреализациипрограммы наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

Наставник должен обладать следующими качествами:

- Гибкость мышления – умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться одного способа действий на другой.

- Критичность мышления – умение не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения, только взвесив все «за» и «против».

- Коммуникативные способности – умение говорить простым понятным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении, уметь слушать и слышать собеседника.

- Толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного, даже неприемлемым для наставника.

- Эмпатийность – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию.

- Рефлексивность – способность к осмыслению собственной деятельности.

- Эмоциональная устойчивость – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Функции наставника:

− Диагностика практических компетенций обучающихся.

− Самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов.

− Создание комфортных психологических условий освоения элементов практической деятельности наставляемым.

− Выявление проблемных ситуаций.

− Формирование у сопровождаемого установки на преодоление затруднений.

− Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности.

− Совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.

− Консультирование в ситуациях затруднений.

Наставником может быть:

- 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;

- Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин;

- Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления;

- Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты;

- Ученик, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований;

- Ученик, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы;

- Ученик, возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений.

К трудовым **функциям** наставника относятся:

1. Педагогическая поддержка обучающегося в деятельности:

- диагностика мотивов и образовательных дефицитов наставляемого;

- создание комфортных психологических условий освоения деятельности наставляемым;

- эмоционально-психологическая поддержка;

- формирование установки на преодоление образовательного дефицита;

- помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места);

- оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;

- совместная с наставляемым рефлексия личностного роста.

2. Обучение:

- информирование;

- организация учебной деятельности наставляемого;

- создание учебных проблемных ситуаций;

- консультирование;

- контроль и оценивание результатов учебной деятельности.

3. Медиация – разрешение проблемных и конфликтных ситуаций среди наставляемых в ходе реализации программы:

- диагностика межличностных отношений в коллективе;

- выявление проблемных и конфликтных ситуаций;

- разрешение проблемных и конфликтных ситуаций;

- посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива (обучающихся, педагогов, родителей).

4. Самообразование:

- самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов;

- проектирование программы и плана самообразования с выявленными дефицитами;

- овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.

**Наставляемый** - участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявившийжелание.

Наставляемый: обучающийся и педагог, имеющий следующие затруднения:

- потребность в развитии и освоении новых метакомпетенций;.

- недостаточная сформированность личностных качеств, необходимых для самоопределения;

- затруднения в профессиональной ориентации;

- недостаточный уровень сформированности представлений о профессиональных компетенциях;

Наставляемым может быть:

* В форме «ученик-ученик», «работодатель-ученик»:

1. Активный: обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

2. Пассивный: социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

* В форме «учитель-учитель»:

1. Молодой специалист: имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями;

2. Педагог: специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;

3. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

**2.2 Механизм управления программой наставничества**

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом:

1.Планирование: сформировать необходимый пакет документов для запуска программы; информировать коллектив; поставить цели и задачи наставничества, период реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении; сформировать базы наставников и наставляемых.

2.Организация: отобрать наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы; разработать пакет оценочных материалов для отбора наставников; организовать работу наставнических пар или групп; предоставить методические материалы по взаимодействию в парах или группах.

3. Мотивация: разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную); проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщение к культуре, спорту т.д.

4. Координация: составить график встреч для обсуждения промежуточных результатов; организовать сбор обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы.

5. Анализ и контроль: разработать формы (анкеты) для сбора информации о качестве программы наставника; организовать сбор обратной связи наставляемых, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; составить отчет о реализации программы наставничества.

Этапы процесса:

1 этап – подготовительный. Используется анкета выявления запросов обучающихся и молодых педагогов для формирования запросов от потенциальных наставляемых и анкета выявления компетенций наставника для поиска соответствующих этим запросам наставников.

2 этап – формирование баз наставников и наставляемых. На этом этапе формируется база наставников и база наставляемых, необходимые для формирования наставнических пар или групп и контроля достижения плановых показателей программы наставничества.

3 этап – координация и сопровождение процесса взаимодействия наставнических пар или групп. На этом этапе реализации программы используется дневник наставника и дневник наставляемого. В них отображается периодичность, формат, цель, темы, содержание и результат встреч, а также обратная связь от участников наставничества.

4 этап – мониторинг удовлетворенности участием в программе наставничество. Осуществляется мониторинг личной удовлетворенности участием в программе наставничества посредством анкетирования участников (анкета удовлетворенности наставника и анкета удовлетворенности наставляемого). Анализ анкет позволит выявить сильные и слабые стороны для дальнейшей корректировки программа.

5 этап – завершение программы наставничества. Наставник предоставляем отчет, который отражает планируемые результаты и краткую характеристику достигнутых показателей (отчет наставника). Руководителем программы производится оценка деятельности наставника, которая отражает уровень эффективности реализации программы в соответствии с разработанными критериями (лист оценки работы наставника).

По завершении программы потенциальные наставники (из числа наставников текущих программ и из числа наставляемых, которые в будущем могут стать наставниками) заносятся в долгосрочную базу наставников для реализации будущих программ.

Руководитель программы наставничества обязан:

1. Формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;

2. Отбирать наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы;

3. Разрабатывать пакет оценочных материалов для отбора наставников;

4. Разрабатывать (совместно с наставником) индивидуальный план осуществления наставничества;

5. Организовать работу наставнических пар или групп;

6. Создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;

7. Анализировать и распространять положительный опыт наставничества;

8. Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.;

9. Составлять график встреч для обсуждения промежуточных результатов;

10. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;

11. Проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;

12. Составлять отчет о реализации программы наставничества.

**3. Оценка результатов программы и ее эффективности**

**3.1 Организация контроля и оценки**

Контроль и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использованияинформацииопрограмме наставничествав МБОУ «Никольская ООШ» и организуется 1 раз в полгода до 20 декабря и до 20 мая ежегодно. Ежегодно в срок не позднее 30 декабря в региональный наставнический центр направляется информация о количестве участников программы (системы) наставничества по соответствующей форме федерального статистического наблюдения.

При организации работы наставнической группы наставником и наставляемым в обязательном порядке заполняется согласие на обработку персональных данных и соглашение между наставником и наставляемым, копия данного соглашения хранится в школе. В случае, если участники или один из участников наставнической пары несовершеннолетние, то соглашение заключается родителем (законным представителем)несовершеннолетнего.

Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.

Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:

1. Анкета для выявления запросов наставляемых (обучающихся, молодых специалистов). 2. Анкета для выявления компетенций наставника.

3. Дневник наставника.

4. Дневник наставляемого.

5. Анкета удовлетворенности наставника.

6. Анкета удовлетворенности наставляемого.

7. Отчет наставника.

8. Лист оценки работы наставника.

9. База наставников.

10. База наставляемых

Куратор программы наставничества руководителю ежеквартально отчет о ходе реализации программы наставничества и дневник наставника.

Организация работы формамнаставничества в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

**3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы**

Показатели успешной реализации программы наставничества:

- не менее 70% вовлечение в различные формы наставничества обучающихся;

- 100 % уровень удовлетворенности своей работой наставников;

- 100 % уровень удовлетворенности своей работой наставляемых;

- не менее 70% вовлечение в различные формы наставничества педагогов.

В форме «ученик-ученик»:

- повышение успеваемости в школе на 30%;

- рост посещаемости творческих кружков, спортивных секций на 40%.

В форме «учитель-учитель»:

- обеспечено 100% наставничество молодых педагогов, имеющих опыт работы менее 3 лет

- реализованы годовые индивидуальные планы работы наставников с молодыми педагогами не менее, чем на 90%.

В форме «работодатель-ученик»:

- повышение уровня финансовой грамотности не менее чем у 100% наставляемых;

- повышение уровня самостоятельности не менее чем у 100% наставляемых.